

БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (ФИЛИАЛ)
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»

BASHKIR INSTITUTE OF SOCIAL TECHNOLOGIES (BRANCH OF)
EDUCATIONAL INSTITUTION OF THE TRADE UNIONS OF HIGHER EDUCATION
«ACADEMY OF LABOR AND SOCIAL RELATIONS»

ОТКРЫТАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

Сборник материалов
Международной научно-практической конференции

14 апреля 2016 г., г. Уфа

Уфа
2016

БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (ФИЛИАЛ)
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»

BASHKIR INSTITUTE OF SOCIAL TECHNOLOGIES (BRANCH OF)
EDUCATIONAL INSTITUTION OF THE TRADE UNIONS OF HIGHER EDUCATION
«ACADEMY OF LABOR AND SOCIAL RELATIONS»

ОТКРЫТАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

Сборник материалов
Международной научно-практической конференции

14 апреля 2016 г., г. Уфа

Уфа
2016

УДК 330:331
ББК 65.01
О 83

Открытая инспекция труда: сборник материалов Международной научно-практической конференции «Открытая инспекция труда» (14 апреля 2016 г., г. Уфа) / Башкирский институт социальных технологий (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений». – Уфа: Изд-во БИСТ (филиала) ОУП ВО «АТиСО». – 2016. – 228 с.
ISBN 978-5-904354-68-8

Сборник материалов включает доклады, предметом обсуждения которых стали методы исследования и модели функционирования рынка труда в смешанной экономике. Представлен широкий спектр подходов к определению роли труда на микро-, мезо- и макроуровнях социально-экономической системы. Значительное внимание уделяется вопросам трудовой миграции.

Издание предназначено для научных работников, преподавателей, студентов и аспирантов вузов, государственных и муниципальных служащих.

УДК 330:331
ББК 65.01

УЧЕННЫЕ И ПРАКТИКИ О ПРОБЛЕМАХ РЫНКА ТРУДА

УДК 369.011

Абдюшева Л.И.

оператор базы данных

ЗАО «Форвард» г.Уфа, timergalina2016@gmail.com

Котляр В.

г.Тернополь, Украина

ПОЛИТИКА ДОХОДОВ

Сущность политики доходов состоит в непосредственном установлении государством такого максимального предела роста номинальной заработной платы, который поддерживал бы выполнение главных задач и осуществление приоритетов, стоящих перед экономикой. Государственная политика доходов является главной частью социальной политики и устремлена на решение таких главных задач, как оказание помощи наиболее уязвимым слоям населения, ослабление инфляции и обесценивание доходов и сбережений населения.

Благосостояние общества зависит от доходов. Для его увеличения нужно использовать ряд инструментов:

- рассчитывать размеры и структуры доходов населения на разных стадиях воспроизводства ВВП (макроэкономический уровень);
- рассчитывать покупательскую способность доходов населения в динамике и пространстве.

На сегодняшний день можно точно сказать, насколько невелика роль наших доходов в деле удовлетворени собственных материальных потребностей.

Почему так происходит? Поскольку теперь у нас так: если можешь и умеешь хорошо работать, так работай и зарабатывай. Но большинство людей не пользуются этой возможностью. Причина в следующем. Если человек хорошо работает, а его достаток все равно не позволяет ему решить маатриальные проблемы и перейти на более высокий уровень потребления, то он в конце концов будет пытаться уменьшить трудовые усилия и не показывать высокой активности в сфере трудовой деятельности.

Мы считаем, что причинами отсутствия равенства распределения доходов являются:

1. Объективные причины (общая полезность занятий, территория, оплата труда, уровень образования, неравенство владения собственностью).

2. Субъективные причины (личность человека, удача, связи, риск, авантюризм, дискриминация и т. д.).

3. Специфические причины (особенности рыночной среды, низкая цена труда).

Конечно же, государство вмешивается в разделение денежных доходов и часто определяет верхний предел роста номинальной заработной платы. Политика доходов используется государством для сдерживания роста заработной платы в целях снижения издержек производства, увеличения конкурентоспособности продукции.

Особое значение имеет проблема защиты денежных доходов (заработная плата, пенсий, пособий) от инфляции. С этой целью используется метод индексирования, т. е. принятый государством механизм увеличения денежных доходов населения, разрешающий частично или полностью покрыть ему удорожание потребительских товаров и услуг. Индексирование доходов направлено на поддержание покупательной способности, особенно социально уязвимых групп населения с фиксированными доходами – пенсионеров, инвалидов, неполных и многодетных семей, а также молодежи.

Подводя итог можно сказать, что в ситуациях мирового кризиса государственная политика должна быть устремлена на защиту своих граждан, на поддержание их доходов, а значит уровня и качества жизни. Поэтому надо развивать программы социальной помощи, призванной ослабить различия в уровне доходов, вызванные не различиями в труде, а причинами, стоящими вне самого процесса труда, а также способствовать удовлетворению некоторых потребностей, наиболее важных с точки зрения задач образования способностей к труду, развития личности, доступного здравоохранения, пенсионного обеспечения. Так как этот метод распределения затрагивает интересы общества в целом и каждого его члена, то необходимо: 1) систематически увеличивать минимальный размер, оплаты труда; 2) индексировать размер назначенных пенсий; 3) изменять законодательство в сфере оплаты труда; 4) систематизировать дополнительные рабочие места; 5) повышать роль профсоюзов.

Список литературы:

1. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие. – Новосибирск: НГАЭиУ, 2010.
2. Кундакчян Р.М. Экономический рост и повышение уровня жизни в России // Социально-экономические проблемы становления и развития рыночной экономики. – 2011.
3. Макарова Е.А., Малых О.Е., Полянская И.К. Метод интеллектуального анализа структуры доходов и расходов сектора домашних хозяйств //

- Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2016. – № 4 (138). – С. 76–80.
4. Полянская И.К., Малых О.Е. Некоторые аспекты исследования поведения домашних хозяйств на муниципальном уровне // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). – 2016. – № 1 (30). – С. 64–69.
 5. Malykh O., Polyanskaya I.K., Lebedev I.A., Sajranov V.A., Sajranova M.V., Tsaregorodtsev E.I. Resources of innovative development of region in the conditions of formation of knowledge economy // Mediterranean Journal of Social Sciences. – 2015. – Т. 6. – № 3. – P. 345–350.

УДК 332.05

Ахмедина Г.Б.

канд. экон. наук, профессор

Уфимский государственный нефтяной технический университет, г. Уфа

Ван Шенвэй

проректор международного отдела, профессор

Шеньянский Университет Ляонинской провинции, КНР

НОВЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ШЕЛКОВЫЙ ПУТЬ КАК СЕГМЕНТ МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ТРУДА

В 2013 году была выдвинута идея «Нового Великого шелкового пути» как перспективный проект по развитию азиатского региона. Руководство КНР предполагает, что будет строительство нового современного маршрута обновленной инфраструктуры в европейских странах, для использования тех, которые уже есть, совершенствовать то, что необходимо модернизовать, и построить недостающие элементы. Безусловно, данный проект повысит производительность труда и занятость в регионах модернизации. Для этого проекта Россия обладает большими ресурсами, а также опытом управления транссибирскими железнодорожными путями, потянувшимися от Восточной Азии через Европу в Центральной Азии и на Ближнем Востоке. Экономический пояс нового Шелкового пути будет объединять в себя 65 стран [1, 42]. Торговые отношения с этими странами также будут затронуты по мере развития этого проекта, что повысит эффективность трудоустройства населения прилегающих регионов как морских, так и сухопутных торговых маршрутов. Кроме 28 стран Евросоюза и 10 стран АСЕАН, экономический пояс Шелкового пути пройдет через следующие страны: Китай, Монголию, Пакистан, Киргизию, Туркменистан, Ирак,

Израиль, Грузию, Белоруссию, Египет, Индию, Шри-Ланки, Узбекистан, Афганистан, Сирию, Турцию, Армению, Россию, Танзанию, Бангладеш, Казахстан, Таджикистан, Иран, Ливан, Азербайджан, Кению. ШОС, Евразийский экономический союз и «Шелковый путь – эти три проекта развиваются параллельно, самостоятельно друг от друга, создавая специфическую конкуренцию в транспортной, энергетической и торгово-экономических сферах. При этом ШОС играет центральную роль «евразийского моста» между Шелковым путем и Евразийским экономическим союзом. Великий Шелковый путь станет новой евроазиатской транзитно-коммуникационной сетью. Она будет связывать между собой 70 стран, протяженность которого составит 11 тыс. км. Замысел Нового Шелкового пути будет способствовать диверсификации экономик стран региона, увеличению торгово-экономического сотрудничества и торговли, росту занятости, всестороннему развитию инфраструктуры.

Новый Экономический пояс Шелкового пути для Китая – это возможность усиления своего влияния в Центральной Азии и вытеснение США из континента.

Новый проект «Шелкового пути» призван помочь Китаю реализовать эту мечту через великий торговый путь, который объединял западную и восточные цивилизации. Экономический пояс «Шелкового пути» будет проходить вдоль железнодорожных линий, соединяющих несколько городов в западной части Китая и Европу через Центральную Азию, Турцию, Иран, Балканы, Кавказ, 11000-километровой дорогой вдоль Евразийского континента.

Для Китая этот проект будет первым шагом к созданию экономического коридора в Европе и Азии, что позволит в будущем азиатским республикам интегрироваться с европейскими рынками. Либерализация торговли и укрепление экономико-финансового сотрудничества между странами будет способствовать созданию новой формы регионального экономического сообщества, и – в соседствующих с Китаем странах – «чувство общности судьбы Транскаспийского маршрута может стать конкурентом разрабатываемого Китаем и Россией собственного «Шелкового пути» в Европу. Китай поддерживает альтернативный Транскаспийский маршрут в обход России, так как не хочет подвергать рискам сокращения торговых потоков из-за геополитической обстановки, сложившейся вокруг российского партнера и разрыва торговых отношений с Украиной и Турцией. КНР живет в основном на доходы от экспорта товара, и Китай придерживается принципа получения максимальной выгоды, для себя, поддерживая нейтралитет в любых экономических и политических конфликтах.

Транскаспийский маршрут возник не из-за проблем между Россией и Украиной, Россией и Турцией, он возник на проблемах между Россией и Китаем. «Маршрут из КНР в ЕС через Россию более практичен, чем новый восточный

«Шелковый путь». Переговоры Москвы и Пекина по данному вопросу серьезно затянулись, что и стало предпосылкой для более быстрой реализации восточного варианта маршрута. От этого выиграли все транзитные страны, которые участвуют в этом широкомасштабном проекте.

Стоимость строительства по новым участкам в ценах составляет: Москва – Казань – 438 млрд руб., Шали – Бавлы – 136 млрд руб., Бавлы – Кумертау – 115 млрд руб., Кумертау – Сагарчин – 94 млрд рублей.

Частью проекта выступают также участки новых российских автодорог М-11 (Москва – Санкт-Петербург) и Центральной кольцевой автодороги (ЦКАД), движение по которым будет запущено уже в 2018 году. В этой связи предложено правительству РФ потратить 2017–2018 годы на предпроектные работы по проекту коридора Европа – Западный Китай на продолжение активных работы в Татарстане, где уже начал вести работу частный инвестор и на запуск единого нового коридора Москва – Казань на территории Башкортостана и Оренбургской области в конце 2018 года – начале 2019 года [2].

В период реализации проекта новой автотрассы ожидается интенсивное развитие промышленности и создание новых производств, что позволит говорить об отраслевом мультипликативном эффекте. За 30-летний проектный период, по оценке, этот эффект оценивается в дополнительные многомиллиардные доходы к ВВП. При этом строительство и последующая эксплуатация трассы позволит повысить интенсивность межрегионального сообщения внутри страны и получить еще больше прибыли.

Предполагается, что наибольший социально-экономический эффект от автодороги получат Московская, Ленинградская и Нижегородская области, а также республики Татарстан и Башкортостан. Положительный эффект, полагают разработчики, будет связан с инвестициями в строительство и развитием региональной инфраструктуры, а также с расширением существующего производства и сферы услуг параллельно с появлением новых промышленных кластеров. Количество рабочих мест в разных отраслях экономики, которые предполагается создать в связи со строительством и эксплуатацией данного проекта, составит несколько тысяч занятых, и еще несколько десятков временных рабочих мест будет создано непосредственно на период строительства трассы.

Наиболее перспективными инвесторами проекта эксперты называют китайские компании. Транзитный проект может обеспечить успешное развитие Западного Китая, что поможет снизить дисбаланс в развитии с восточными территориями Поднебесной.

По результатам переговоров с инвесторами определится, какой объем инвестиций возможно привлечь в проект и по каким условиям. На основании этих данных уже будут дорабатываться финансово-экономическая модель проекта. Предполагается, что отдельные участки будут строиться в 2017–2018 годах [3].

У интеграционных групп, особенно у стран Евразии, не совпадают интересы с Китаем. В темпах региональной интеграции КНР предлагает ускоренные варианты, страны Казахстан, Беларусь и Россия не могут «подтянуть» до ускорения и вынуждены идти на уступки. Характер интеграционных инициатив – ШОС, ЕАЭС и проекта «Великого шелкового пути», а также перспективы пока не до конца ясны, тем не менее, само выдвижение этих проектов означает новые возможности для российско-китайского сотрудничества в Евразии. Проект «Шелкового пути» не направлен против Евразийского экономического союза и не является попыткой подменить его. Китай планирует параллельное функционирование и продвижение этих проектов, создание партнерских отношений. «Шелковый путь», в отличие от ЕАЭС, еще далек от уровня строительства, его конечные цели не точны. Данная неопределенная организация не может бросать вызов структурированному экономическому союзу и тем более заменить его или слиться с ним. Для сотрудничества стран «Шелкового пути» и Евразийского экономического союза недостаточно одного желания Китая, необходимы шаги со стороны России. Объединение экономической зоны «Шелкового пути» с Евразийским экономическим союзом могло бы создать дополнительные условия для совместного развития и освоения более широкого пространства и создания «больших зон» в торговле. Перезагрузка России к Азии проявляется в виде долгосрочной и консолидированной стратегии пока только в отношениях с Китаем, а роль остальных азиатских стран во внешней политике РФ еще предстоит определить. Анализ развития экономического сотрудничества между Россией и Китаем показывает, что страны перешли от этапа «декларирования ожиданий» к активной фазе сотрудничества в рамках реализации конкретных проектов. Реализация проектов «одного пояса, одного пути» (включающего в себя развитие «экономического пояса Шелкового пути» и «морского Шелкового пути XXI века») предоставит мощную поддержку увеличению объема двусторонней торговли между Китаем и Россией. Китай и Россия должны воспользоваться уникальной возможностью, предоставленной «одним поясом и одним путем», и, соединив программы развития двух государств, добиться упорядоченности экономик других стран. Россиянам следует учесть, что Китай знает о России больше, чем мы о Китае. Стереотип о том, что Китай – это страна с наиболее устойчивой экономикой и сверхстабильной политической системой, подвергся сомнению в 2015 году в связи с девальвацией юаня и снижением ВВП КНР. Потенциальные угрозы в экономике, политике и обществе также могут повлиять на стабильность Китая: В экономической области – падение внешней торговли КНР и ее сокращение приобрели необратимые темпы. Хотя экономику буквально накачивают кредитами, внутренний спрос в Китае не является двигателем экономики, деньги туда поступают из экспортного сектора. Домо-

хозяйство КНР покупает не китайские товары, а раскрученные и качественные импортные.

Для США локальный конфликт на границах Китая был бы большой геополитической удачей, но никто из соседей Китая – ни Япония, ни Индия – не желают его возвышения. Поэтому самая вероятная угроза для Китая – это локальный приграничный конфликт, за которым последуют санкции и волна «демократического движения». В настоящее время начинает казаться, будто отдельные страны склонны верить в чудеса, полагая, что следует лишь отойти от налаженного порядка, чтобы открылись пути для достижения лучших результатов. Политические идеологи вступают в конфликт с экономической политикой, с выводами экономической науки, с ложно истолкованными представлениями о государственном суверенитете и тем самым парализуют факторы порядка и стремления к упорядочению в экономике. В проекте Великого Шелкового пути имеются две возможности: либо дорогу себе пробьет диверсификация со стороны Китая, либо будет попытка соединения в один путь различных манипуляций различных систем и не произойдет подлинная интеграция.

Список литературы:

1. Ахмедина Г.Б. Актуальные социально-экономические проблемы и перспективы азиатских стран. – Уфа, 2015. – С. 41–48.
2. Россия восстанавливает азиатские корни: роль Москвы в создании экономического пояса Шелкового пути [Электронный ресурс]. – URL: www.oko-planet.ru
3. Ахмедина Г.Б., Латыпова Ю.М. Этноэкономика как фактор развития региона // Наука сегодня. – Уфа: УГУЭС, 2016. – С. 18–27.

УДК 331.5

Боровикова Н.Ю.

менеджер

г. Уфа, nadehzda75@rambler.ru

МИГРАЦИЯ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС

Миграция – это очень серьезный, сложный процесс как для общества, так и для отдельного человека. Она есть результат природных и техногенных катастроф в мире, эпидемий и военных конфликтов. Чаше мигрирующий народ вынуждают к принудительному переселению из страны в страну. Также мигрантами является некоторая часть населения, которая меняет место жительства

в экономически благополучных государствах, например, переезжают в курортные места. Так поступают в основном обеспеченные пенсионеры.

Миграция сама по себе несет глубокие нарушения стабильности и развития развивающихся стран. Новые условия жизни требуют время для адаптации, к условиям и пониманию нового быта. К сожалению, вынужденная безработица и несостоятельность принимающего государства не дают возможность обеспечить мигранта жилищными условиями, работой и полным социальным пакетом. Толкают прибывающее население на самостоятельный, более быстрый поиск работы, добычи денег и других материальных благ. Это приводит к хаосу и создает негативную обстановку в принимающей стране.

В ситуации экономического кризиса прибывающие граждане приносят скорее вред, чем пользу, так как они считаются остронуждающимися в обеспечении работы, забирают у местного населения рабочие места. Этот момент является социально разрушительным. Из-за иммигрантов снижаются ставки заработной платы местных рабочих, а если зарплата рабочих становится ниже, то и зарплаты всех остальных категорий работников тоже уменьшаются. Нарушается ценовая политика. Часть работодателей устраивает дешевая рабочая сила, но это приносит только частный доход. Государство и общество несут потери. Чтобы частично защитить свои интересы, государство вынуждено повышать различные сборы для прибывающего населения, тем самым усложняя процесс оформления. Такая мера не уменьшает приток мигрантов, но создает условия для возникновения их депортирования. Как показывают наблюдения, проблема миграции очень тесно связана с экономическими и политическими процессами во всем мире. Для урегулирования кризиса в мире создают места для высококвалифицированных специалистов. Для развития социальных и технологических наук нужно не только привлекать в развитые страны высокообразованных специалистов, но и давать им работу в странах с низким уровнем жизни. Тем самым развивая страны за счет создания рабочих мест, инфраструктуры и проч. [1, с. 74].

В наше время проходит много встреч и собраний, где обсуждается тема миграции. Мнение и выводы очень разнообразны. Одни видят решение в выходе ЕС из миграционного кризиса в простом устранении первопричины этого кризиса. Т. е. достаточно создать условия, повысить уровень жизни в покинутых странах – и население вернется на родину. Другие считают, что миграция необходима и видят в этом только положительные моменты, что это фундамент благополучия в России и ЕС. Есть мнение, что без периодического пополнения рабочих, бизнесменов и ученых развитые страны снизят еще больше темпы экономического роста. Но только в одном мнении все едины, что миграционный процесс нуждается в жестком регулировании со стороны государства.

По моему мнению, на сегодняшний день ситуация вышла из-под контроля. Страны ЕС и Россия из христианского континента превращаются в исламский. Только по официальным данным за 2015 год границу ЕС пересекли 300 тыс. чел., 60 %, из которых – мужчины, 25 % – женщины и 15 % – дети.

Если исследовать миграцию в истории человечества, то, наверное, это можно рассматривать как неизбежный циклический процесс. Первая массовая миграция зафиксирована в IV веке н. э. Восточные племена по неясным причинам совершали массовые переселения в Европу. Римская империя имела страшные последствия миграционных процессов. Племена гуннов заняли обжитые территории германских племен вандалов, те, спасаясь от гуннов, вторглись в Рим, разграбили его и разрушили великую империю. Вторая важнейшая миграция – это миграция эпохи крестовых походов. С 1092 года жители Европы начали активное продвижение на восток. Причина была ясна – нехватка жизненного пространства. В XVII–XVIII вв. Европа двинулась во вновь открытые Северную и Южную Америки. Это была самая массовая миграция в новой истории [2, с. 124].

Как мы видим, человечество выживало, преодолевало любые препятствия и процветало. Учитывая особенности процессов массового переселения, в каждой стране должна быть разработана адекватная модель миграционной политики, направленная на сохранение и преумножение национального интеллектуального потенциала. Так как без своевременного вмешательства в подобные процессы со стороны государства они могут привести к огромным последствиям для страны. Это нам показала история и время. Каждая страна, независимо от своего месторасположения, населения и благополучия, может быть подвержена миграционным процессам.

Список литературы:

1. Балдоржиев, Д.Д. Экономическая теория: учеб. пособие. – Смоленск, 2002. – 396 с.
2. Адвадзе В.С. История экономических учений: электронный учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим специальностям / В.С. Адвадзе [и др.]. – URL: http://www.stud-med.ru/view/advadze-vs-titova-ne-barteneva-sa-istoriya-ekonomicheskikh-ucheniya_-1cc902a.html

Галимова И.Ф.

бухгалтер

г. Уфа, Ufa937@gmail.com

Мухтарова Р.М.

г. Нью-Йорк, США

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В США

По сведениям Бюро труда США, уровень безработицы на апрель 2016 г. составил 5 %, что на первый взгляд является положительным знаком для экономики страны. Более глубокое изучение рынка труда не позволяет думать о закреплении этого позитивного результата по следующим признакам. Во-первых, в число безработных входят граждане, которые находятся в активном поиске работы. В число рабочей силы не входят пенсионеры, студенты и люди, потерявшие надежду найти достойную работу. Число длительно безработных (больше 27 недель) уменьшилось на 150 000 и составляет 2,1 млн (25,7 % от общего количества безработных). Число людей, занятых неполный рабочий день, составило 6 млн. Небольшое движение с ноября 2015 г. – это люди, которые хотели бы работать на полную ставку, но их рабочее время было урезано или они не смогли найти работу на полную ставку.

1,7 млн людей не были включены в число безработных, потому что не искали работу в последние 4 недели перед тем, как было завершено статистическое обследование. Эти люди не являются рабочей силой, несмотря на то, что они хотели бы работать и искали работу в последние 12 месяцев. Среди 1,7 млн имеется 568 тысяч человек, кто разочаровался в поиске работы. Остальные 1,1 млн – люди, которые не искали работу ввиду учебы или семейных обстоятельств. В общем, рост количества рабочих мест был значителен и в среднем составил 222 000 вакансий с марта 2015 года.

Другой метод выявления наиболее реалистичного количества безработных включает те 1,7 млн людей, кто работает на неполную ставку или потерял надежду найти достойную работу.

Американцы ждут увеличения темпов экономического роста. Ввиду слабого роста количества рабочих мест реальный рост зарплаты остается неподвижным. Рынок труда расширяется на фазе восстановления, но рост медленный по сравнению с историческими стандартами. Корпоративные доходы значительно выросли. При этом средний класс продолжает сталкиваться с проблемами роста цен составляющих потребительской корзины, а также страховок на здоровье и цен на жилье.

Несмотря на медленный рост часовой оплаты труда, все больше рабочих возвращаются на рынок труда. Ввиду улучшения экономической ситуации правительству страны нужно работать над уменьшением числа длительно не работающих граждан и увеличением оплаты труда.

Несмотря на все сложности развития иммиграционных процессов, большинство отечественных и зарубежных специалистов сходятся во мнении, что в целом иммиграция вносит значительный вклад в экономику Соединенных Штатов. Выплачиваемые иммигрантами налоги окупают расходы на предоставляемые им социальные, медицинские, образовательные и другие услуги. Размер оплаты налогов каждым иммигрантом в течение его трудовой жизни в США, в среднем составляет 70 тыс. долларов, а для имеющих высшее образование – 230 тыс. долларов. Но здесь возникает определенная трудность: основная часть этих налогов поступает в федеральную казну, а большинство программ помощи финансируется из бюджетов штатов и местных органов власти. Поэтому для штатов, в которых проживает и трудится очень много иммигрантов (Калифорния, Нью-Йорк, Техас, Флорида, Нью-Джерси и Иллинойс), осуществление программ подобного рода превращается в серьезную проблему. Вместе с тем, для американской экономики в целом результат использования труда иммигрантов можно рассматривать как положительный. В сфере влияния иммиграции на американский рынок труда основными в первой половине 2000-х гг. стали следующие проблемы: 1) воздействие иммигрантов на заработную плату коренного населения; 2) конкуренции за рабочие места; 3) рост неравенства в распределении доходов; 4) влияние иммигрантов на предпринимательскую активность местного населения.

По данным статистического агентства Соединенных Штатов Америки, показатели занятости и сокращения количества рабочих мест сохраняют не очень хорошую тенденцию. Только за полтора года добывающая ветвь сократилась на 170 000 рабочих мест. Положительные стремления, которые были оглашены Министерством труда США, никак не влияют на уровень безработицы в целом по стране. На данный момент она составляет 4,9 %. Уже сейчас общее число безработных составляет 7,8 млн человек. Если сравнивать эти цифры с тем же периодом прошлого года, то данный показатель уменьшился практически на 512 000 человек. Самое большое повышение занятости отмечено в таких государственных отраслях, как здравоохранение, социальная помощь, образование и строительство. Отрицательные явления по-прежнему наблюдаются в тяжелой и добывающей промышленности.

Список литературы:

1. [Электронный ресурс] <http://www.stats.bls.gov>. Ibidem. «U.S. News and World Report». – September 21, 2013. – P. 47.
2. [Электронный ресурс] <http://www.johnkerry.com> «The New York Times», 08.11.2015.
3. [Электронный ресурс] <http://www.bls.gov/news.release/empsit.nr0.htm>
4. [Электронный ресурс] <http://www.stats.bls.gov> Report on the World Social Situation 2015.N.Y. 2015. P.125. «Fortune». March 12. 2015. P. 32.
5. Вишневецкая Н.Т. Рынок рабочей силы в ретроспективе XX столетия // МЭиМО. – 2015. – № 9. – С. 57.
6. [Электронный ресурс] <http://www.bestbinar.ru/statistika-po-bezrobotice-ssha-za-fevral-2016/>

УДК 331.5.024

Козинцева А.В.

бухгалтер

МКУ ЦБ Орджоникидзевского района ГО г. Уфы

ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ

Проблема занятости населения – это проблема вовлечения людей в трудовую деятельность и степень удовлетворения их потребности в труде рабочими местами. Добиться положения по занятости всего трудоспособного населения, наверное, невозможно. Потому что кто-то вступает в рабочую силу, кто-то выходит из нее, какую-то часть увольняют или они сами увольняются, а кто-то находится в поисках работы. Мы считаем, что занятость – это важный вопрос, касающийся благосостояния населения и влияющий на появление такого негативного социально-экономического явления, как безработица.

Проблема занятости в основном затрагивает:

1) молодежь, потому что после окончания учебных заведений у них нет опыта работы, а так как у нас идет борьба за выживание предприятий, то это приводит к ужесточению условий вступления молодежи на рынок труда. Молодые люди весьма часто меняют место работы, стремясь работать на более выгодном месте;

2) граждан предпенсионного возраста и пенсионеров. В этом случае: низкая производительность труда, снижение физических возможностей, невысокий темп в работе, ограничение возможностей для переобучения;

3) женщин. Здесь особенностью являются возможные длительные перерывы в работе: рождение и воспитание детей (поэтому происходит снижение

профессиональных способностей); понижение спроса на женскую рабочую силу; часть женщин отдала предпочтение выполнению семейных обязанностей, став домохозяйками.

В любой экономике мира безработица и низкие доходы приводят к тому, что люди живут в бедности. Каждый человек по-своему преодолевает это состояние, вызванное безработицей. Это зависит от его образования, уровня квалификации, материального положения. Чаще всего безработица оказывает пагубное влияние на психическое состояние людей, провоцируя состояние напряженности, тревоги, снижения самооценки. Влияние безработицы на людей, их отношение к окружающему миру не может быть определено тяжелым социально-экономическим положением [2, с. 27].

Мы считаем одной из главных причин снижения занятости постоянные колебания в экономике, которые связаны с кризисами и уменьшением темпов экономического роста. Снижение экономической активности влияет на сокращение уровня занятости в таких отраслях экономики, как промышленность, сельское хозяйство, строительство и др. [1, с. 53].

Потеря работы связана с закрытием невыгодных и обанкротившихся предприятий, сокращением персонала организаций в связи с уменьшением объема производства или при внедрении инновационного оборудования и систем автоматизации, не требующих большого количества обслуживающего персонала. Первыми под сокращение во время кризисов попадают служащие госпредприятий, маркетологи, финансисты, логисты, обслуживающий персонал транспортных организаций.

Мы поддерживаем точку зрения многих авторов в том, что проблема занятости затрагивает не только экономическую, но и социальную сторону общества. Таким образом, целевым назначением социально-экономической политики государства является увеличение уровня занятости. Она должна быть направлена на предупреждающие мероприятия в борьбе с безработицей.

Мы считаем, что на новый уровень должна выйти и работа служб занятости. Они обязаны предоставлять актуальную информацию о вакансиях, находить для кандидата соответствующую его способностям и образованию работу, причем не только рядом с домом, но и в других регионах, где остро ощущается кадровый «голод». Также нужно снизить неофициальную, так называемую «серую» занятость. Российское председательство готовит предложения по комплексу мер, которые стимулировали бы работодателя развивать формальный сектор, платить «белую» зарплату и честно вносить в бюджет социальные налоги. Но и работники тоже заинтересованы, прежде всего, именно в этом, потому что «белая» заработная плата влияет на размер пенсионных накоплений.

Решение проблем в сфере занятости населения находится в тесной «увязке» с решением экономических и социальных вопросов. Это создание новых рабочих мест посредством привлечения инвесторов, развития малого и среднего бизнеса, самозанятости населения, формирование условий для прекращения оттока квалифицированных кадров, оптимизация численности иностранной рабочей силы, принятие других необходимых мер.

Повысить уровень занятости – одна из основных задач макро-экономической политики государства. Экономическая система, создающая дополнительное количество рабочих мест, ставит задачу повысить количество общественного продукта и, тем самым, в большей степени удовлетворить материальные потребности населения. При неполном использовании имеющихся ресурсов рабочей силы система работает, не достигая границы своих производственных возможностей. Немалый убыток безработица причиняет и жизненным интересам людей, не давая им применить свое умение в том роде деятельности, в каком человек может наибольшим образом проявить себя, или же лишая их таковой возможности, из-за чего люди переносят серьезный психологический стресс.

В начале мая 2016 г. правительство России направило регионам более 1 млрд руб. на реализацию мер по занятости населения. Денежные средства распределили между 11 регионами. Соответствующее распоряжение подписал премьер-министр Дмитрий Медведев. Субсидии направлены на решение проблем в сфере занятости в регионах. Это позволит в 2016 году обеспечить занятость более 34,7 тыс. работников, которые находятся под риском увольнения или ищут работу. Речь идет о гражданах, проживающих в Башкирии, Мордовии, Татарстане, Удмуртии, а также Брянской, Владимирской, Кемеровской, Кировской, Псковской, Самарской и Тамбовской областях.

Подводя итог можно отметить, что основной возможностью снижения безработицы на данный момент является активизация государственной политики занятости наряду с общим оздоровлением экономического климата в стране.

Список литературы:

1. Кашепов А.М. Проблемы предотвращения массовой безработицы в России // Вопросы экономики. – 2006. – № 5.
2. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика. – М.: РАГС, 2004. – 384 с.
3. Официальный портал федеральной службы государственной статистики. – URL: <http://www.gks.ru>

Константинова Д.С.

кандидат экономических наук, доцент

ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», г. Новосибирск, d.s.konstantinova@edu.nsuem.ru

АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ИЗМЕНЕНИЯ ИНДЕКСА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РФ

В настоящее время, вызывающим наибольшее доверие интегрированным показателем, используемым в международной практике для сопоставления стран по уровню жизни населения, является индекс человеческого развития (ИЧР). Он был предложен в 1990г. пакистанским экономистом Махбубом-уль-Хаком и с тех пор применяется в рамках Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) [1–2].

Идея введения ИЧР заключалась в том, что оценка страны по уровню человеческого развития должна производиться не только на основе экономических показателей, но и по показателям, отражающим уровень здоровья и возможности для доступа к знаниям населения любой страны. Соответственно, ИЧР исчисляется на основании трех компонентов: долголетие и здоровье, знания, достойный уровень жизни. Каждый из данных компонентов зависит от ряда показателей социально-экономического развития страны и характеризует одну из сторон жизнедеятельности людей. Для расчета компоненты «долголетие и здоровье» используется индекс ожидаемой продолжительности жизни; компоненты «знания» – индекс образования, представляющий собой средне арифметическое индексов средней продолжительности обучения и ожидаемой продолжительности обучения; компоненты «достойный уровень жизни» – индекс дохода, который оценивается на основании исчисления индекса ВНД на душу населения по паритету покупательной способности. Сам ИЧР до 2010 г. рассчитывался как средне-арифметическая вышперечисленных компонентов, а начиная с 2010 г. представляет собой их средне геометрическое значение. Изменение способа расчета было вызвано необходимостью снизить тенденцию компенсации низкого значения одних компонентов за счет высокого значения других.

ПРООН, составляя итоговый рейтинг, подразделяет страны на четыре группы: с очень высоким уровнем ИЧР (значение ИЧР находится в диапазоне 1–0,8), с высоким уровнем (0,799–0,7), со средним (0,699–0,550) и с низким уровнем. Анализируя страны, чаще всего за последние годы, входившие в пятерку лидеров по величине ИЧР и место РФ в данном рейтинге, можно видеть следующую картину (рис. 1)

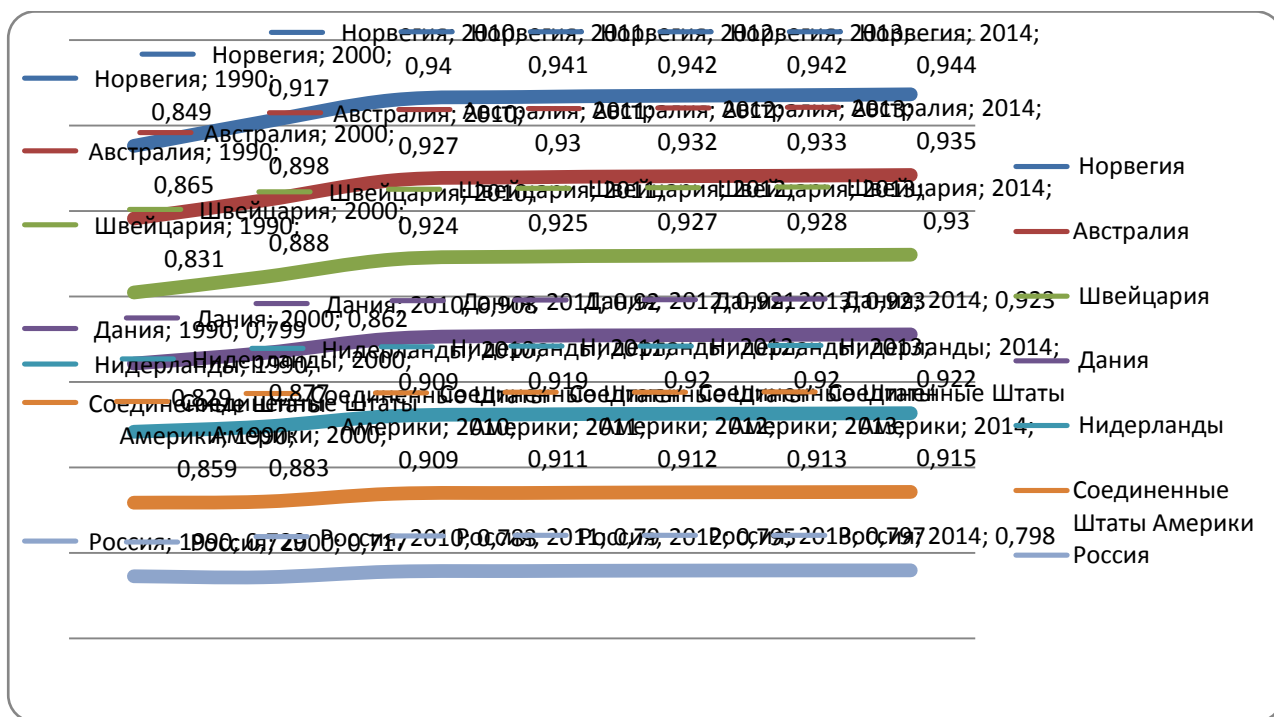


Рисунок 1 – Динамика индекса развития человеческого развития за 1990–2014 гг.¹ [3]

Исходя из данных рисунка 1, можно отметить, что в анализируемые годы в первую пятерку стран с очень высоким ИЧР входили Норвегия, Австралия, Швейцария, периодически – США, Дания и Нидерланды. Нельзя не отметить и наблюдающуюся тенденцию роста ИЧР у всех приведенных стран (например, значение ИЧР Норвегии выросло на 11,2 % с 0,849 в 1990 г. до 0,944 в 2014 г., при среднегодовом темпе прироста 0,44 %).

Как свидетельствуют данные Доклада о человеческом развитии 2015, наиболее высокие среднегодовые темпы прироста ИЧР за 1990–2014 гг. среди стран с очень высоким ИЧР наблюдаются в Сингапуре (1 %), Республике Корея (0,86 %), Хорватии (0,83 %). При этом ряд стран с низким уровнем ИЧР опережает вышеперечисленные страны по данному показателю. Так, среднегодовой темп прироста ИЧР Руанды составляет 2,89 %, Мозамбик – 2,74 %, Мали – 2,47 %, Алжира – 1,04 %. Таким образом, можно отметить позитивную тенденцию роста ИЧР не только в странах верхней рейтинговой группы.

Если говорить о России, то по состоянию на 2014 г. она входила в число стран с высоким уровнем жизни, занимая пятидесятое место вместе с Беларусью. При этом наблюдалась позитивная тенденция роста на пятнадцать пунктов в рейтинге по сравнению с 2010 годом. Однако для более точной характеристики динамики индекса человеческого развития РФ имеет смысл отследить ее за период 1990–2014 гг.

¹ С учетом пересчета по методике 2010 года.

Как видно из рисунка 1, в период 1990–2000 гг. наблюдалось падение индекса, вызванное переходом к рыночной экономике, что привело к значительному снижению уровня жизни населения страны. Начиная с 2000 г. наблюдается постоянный рост ИЧР России. Так, за период 2000–2010 гг. он вырос на 9,2 %, в то же время за период 2000–2014 гг. его рост составил 11,2 % (как было отмечено выше, такой же темп прироста наблюдается у Норвегии, но за двадцать четыре года). Исходя из этих данных, можно говорить об опережающем темпе роста ИЧР России по сравнению с лидером рейтинга в 2014 г. – Норвегией. В то же время Яшкова А., проведя в 2011 г. анализ на основе построения линейного тренда, отмечает, что «уровня развития человеческого потенциала Норвегии 2010 года Россия достигнет только к 2044 году» [4, с. 353]. Негативным является и тот факт, что среднегодовой темп прироста ИЧР РФ за 2010–2014 гг. составляет 0,47 %, в то время как в период 2000–2010 гг. его величина находилась на уровне 0,88 %. Таким образом, можно говорить о тенденции к снижению роста ИЧР. Следовательно, несмотря на то, что Россия весьма близка к переходу в группу стран с очень высоким уровнем жизни (при достижении значения ИЧР = 0,8), нельзя говорить о том, что в ближайшие годы ИЧР нашей страны достигнет уровня развитых странах.

Для более полной оценки индекса человеческого развития России рассмотрим показатели, используемые для его расчета в период 2010–2014 гг.² (таблица 1) и сравним их со значениями аналогичных показателей Норвегии – лидера по ИЧР в исследуемый период.

Таблица 1 – Динамика показателей, используемых для расчета ИЧР России и Норвегии за 2010–2014 гг.³

	2010	2011	2012	2013	2014	Темп роста 2014/2010, %
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, в годах						
Россия	67,2	68,8	69,1	68,0	70,1	104,3
Норвегия	81	81,1	81,3	81,5	81,6	100,7
Соотношение показателя по Норвегии с показателем по России, раз	1,21	1,18	1,18	1,20	1,16	-
Средняя продолжительность обучения, в годах						
Россия	9,3	9,8	11,7	11,7	12,0	129,0
Норвегия	12,6	12,6	12,6	12,6	12,6	100,0
Соотношение показателя по Норвегии с показателем по России, раз	1,35	1,29	1,08	1,08	1,05	-

² Период применения новой методики расчета ИЧР и его показателей.

³ Составлено автором по [3, 5–8].

Ожидаемая продолжительность обучения, в годах						
Россия	14,6	14,1	14,3	14,0	14,7	100,7
Норвегия	17,3	17,3	17,5	17,6	17,5	101,2
Соотношение показателя по Норвегии с показателем по России, раз	1,18	1,23	1,22	1,26	1,19	-
Валовой национальный доход (ВНД) на душу населения, в долл. США по ППС						
Россия	12 926	14 561	14 461	22,617	22 352	172,9
Норвегия	58 810	47 557	48 688	63 909	64 992	110,5
Соотношение показателя по Норвегии с показателем по России, раз	4,55	3,27	3,37	2,83	2,91	-

Анализ показывает, что в основе лидирующей позиции Норвегии в рейтинге лежит высокий уровень доходов населения. Уровень ВНД на душу населения (ВНДд) Норвегии в 2014 г. практически в три раза превышает уровень данного показателя по России. При этом три остальных показателя по Норвегии за исследуемый период практически не меняются (их темпы роста колеблются от 100,0 до 101,2 %), скорее всего, достигнув максимально возможного для страны значения. А разница с Россией по ним не столь значительна и колеблется в 2014 г. от 1,05 раза по средней продолжительности обучения до 1,19 раза по ожидаемой продолжительности обучения. В то же время нельзя говорить о том, что высокий уровень дохода является гарантом высокого качества жизни. Так, если рассматривать другие страны, то Катар, имеющий ВНДд = 123 124 \$ в 2014 г., занимал 32-е место в рейтинге, а Кувейт с ВНДд = 83 961 \$ – 48-е место [5]. При этом нельзя не отметить, что связь между уровнем дохода, с одной стороны, и уровнем здоровья и образования, с другой, все же присутствует. Более высокий уровень дохода, влечет за собой большие возможности для населения страны в области получения качественного образования и улучшения состояния здоровья. Тем не менее, рейтинг страны по ИЧР может быть значительно выше ее рейтинга по показателю дохода, но может наблюдаться и прямо противоположная ситуация (Израиль занимает 18-ю строчку в рейтинге при уровне ВНДд = 30 676 \$).

Возвращаясь к данным таблицы 2, отметим, что темпы роста показателей ИЧР по России превышают темпы роста аналогичных показателей по Норвегии (за исключением ожидаемой продолжительности обучения). Наибольший темп роста в России наблюдается по уровню ВНД на душу населения (172,9 %), наименьший – по ожидаемой продолжительности обучения (100,7 %).

В то же время нельзя не отметить, что для России традиционно характерен низкий уровень ожидаемой продолжительности жизни, что является одной из причин, приводящих к снижению ИЧР. По данным ПРООН, Россия только

в 2014 г. перешагнула границу в 70 лет [3] (по данным Росстата в 2012 г. [9, с. 90]), в то время как у двадцати пять стран с самым высоким рейтингом ИЧР ожидаемая продолжительность жизни в 2014 году превышает 80 лет (за исключением США – 79,1 лет).

При этом Россия, уступая по остальным показателям ИЧР многим странам верхней рейтинговой группы, до изменения методики расчета, традиционно превосходила или находилась с ними на одном уровне именно по показателю образования. Однако в 2010 г. для характеристики «доступа к знаниям» вместо показателей, отражающих долю неграмотного населения и доступность начального, среднего, высшего образования ПРОООН вводит показатели средней и ожидаемой продолжительности обучения. Это привело к снижению позиции России по интегральному показателю уровня образования в рейтинге. В основном данное обстоятельство обусловлено тем, что значение ожидаемой продолжительности обучения России в период применения новой методики ниже значения данного показателя по странам с очень высоким уровнем человеческого развития. В 2014 г. данный показатель составлял у Норвегии – 17,5, Австралии – 20,2, Швейцарии – 15,8 лет, в то время как в России его значение было равно 14,7 лет [5]. Несмотря на это, именно показатели «доступа к знаниям» позволяют России входить в лидеры стран второй рейтинговой группы уровня человеческого развития.

В заключении можно отметить, что проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что Россия относится к странам, в которых уровень дохода недостаточно хорошо трансформируется в рост образования и здоровья населения. Данное обстоятельство необходимо учитывать при определении на национальном уровне приоритетности (особенно в области финансовых вложений) программ, направленных на человеческое развитие.

Список литературы:

1. Сахарова О.Н. Индекс развития человеческого потенциала: место России в современном мире // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2014. – № 1. – С. 16–20.
2. Спиридонов С.П. Индекс развития человеческого потенциала как ключевой индикатор качества жизни // Вестник Тамбовского университета. Сер. Гуманитарные науки. – 2010. – № 11. – С. 161–172.
3. Доклад о человеческом развитии 2015 «Труд во имя человеческого развития» [Электронный ресурс]. – URL: <http://hdr.undp.org/en/2015-report>
4. Яшкова А. Оценка социально-экономического развития России: индекс человеческого развития // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2011. – № 4. – С. 352–354.

5. Доклад о человеческом развитии 2011 «Устойчивое развитие и равенство возможностей: лучшее будущее для всех» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.undp.org/content/dam/tajikistan/docs/library/UNDP_TJK_HDR_2011_Rus.pdf
6. Human Development Report 2010 «The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development» [Электронный ресурс]. – URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr_2010_en_complete_reprint.pdf
7. Human Development Report 2013 «The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World» [Электронный ресурс]. – URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/14/hdr2013_en_complete.pdf
8. Human Development Report 2014 «Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience» [Электронный ресурс]. – URL: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf>
9. Российский статистический ежегодник 2015: Статистический сборник / Росстат. – М., 2015. – 728 с.

УДК 369.011

Мельников Ю.М.

заместитель министра труда и социальной защиты населения
Республики Башкортостан

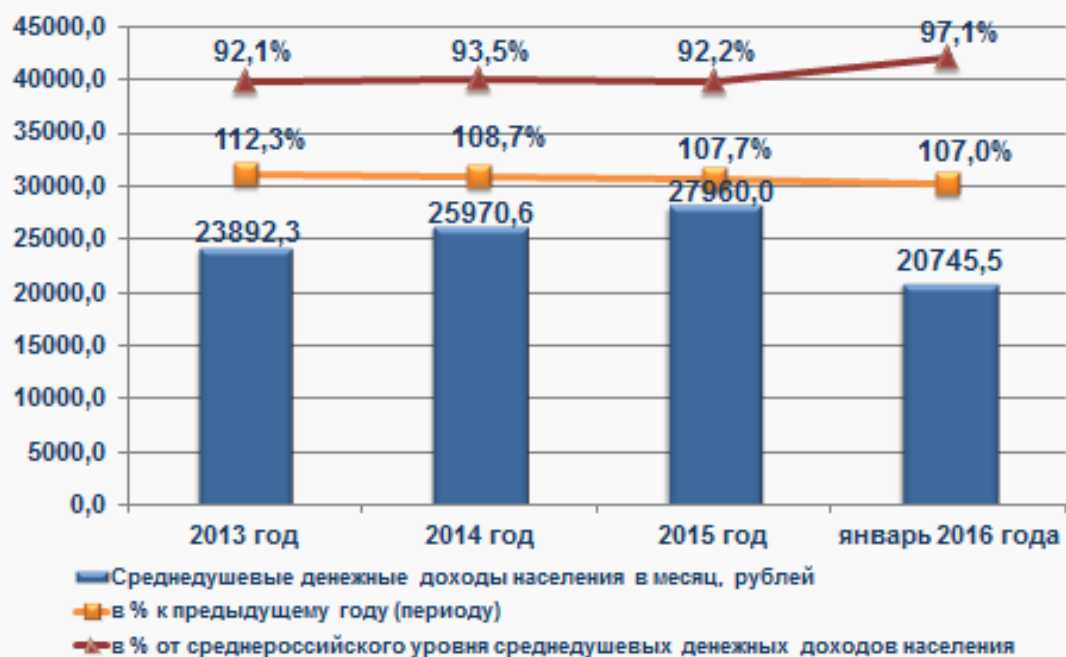
УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ И ПОЛИТИКА ДОХОДОВ

Прошедший 2015 год оказался непростым. Нестабильность экономики, происходящие структурные сдвиги в сферах производства и занятости, инфляция отразились на основных показателях, характеризующих уровень жизни населения.

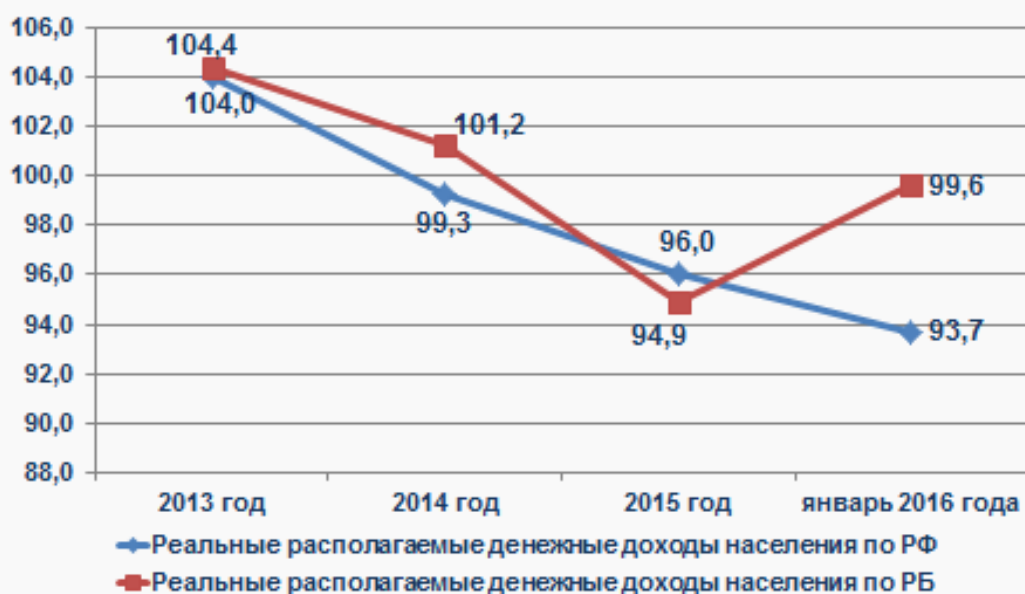
По итогам 2015 года среднедушевые денежные доходы населения Республики Башкортостан составили 27 960 руб. и возросли по сравнению с 2014 годом на 7,7 %, что ниже среднероссийского темпа на 2,4 процентных пункта. По этому показателю в рейтинге субъектов мы на 25 месте, среди регионов ПФО занимаем 4-е.

Как и в целом по России, в республике наблюдалось замедление темпов роста реальных располагаемых денежных доходов населения. Он составил – 94,9 %, что ниже среднероссийского значения на 1,1 процентных пункта (в РФ – 96,0 %).

ДИНАМИКА СРЕДНЕДУШЕВЫХ ДЕНЕЖНЫХ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ



ДИНАМИКА РЕАЛЬНЫХ РАСПОЛАГАЕМЫХ ДЕНЕЖНЫХ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ, %



СТРУКТУРА ДЕНЕЖНЫХ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ (В ПРОЦЕНТАХ)

	2010	2011	2012	2013	2014	9 мес. 2015*
Денежные доходы – всего	100	100	100	100	100	100
в том числе:						
Оплата труда	28,9	28,8	29,6	29,0	29,4	29,9
Социальные трансферты	15,0	16,0	16,4	16,7	15,9	17,5
Доходы от собственности, предпринимательской деятельности и др.	56,1	55,2	54,0	54,3	54,7	52,6

* Предварительные данные

В структуре формирования денежных доходов населения в течение 2015 года можно выделить две основные тенденции: увеличение доли оплаты труда (29,9 %) и сохранение на относительно низком уровне доли социальных трансфертов (17,5 %).

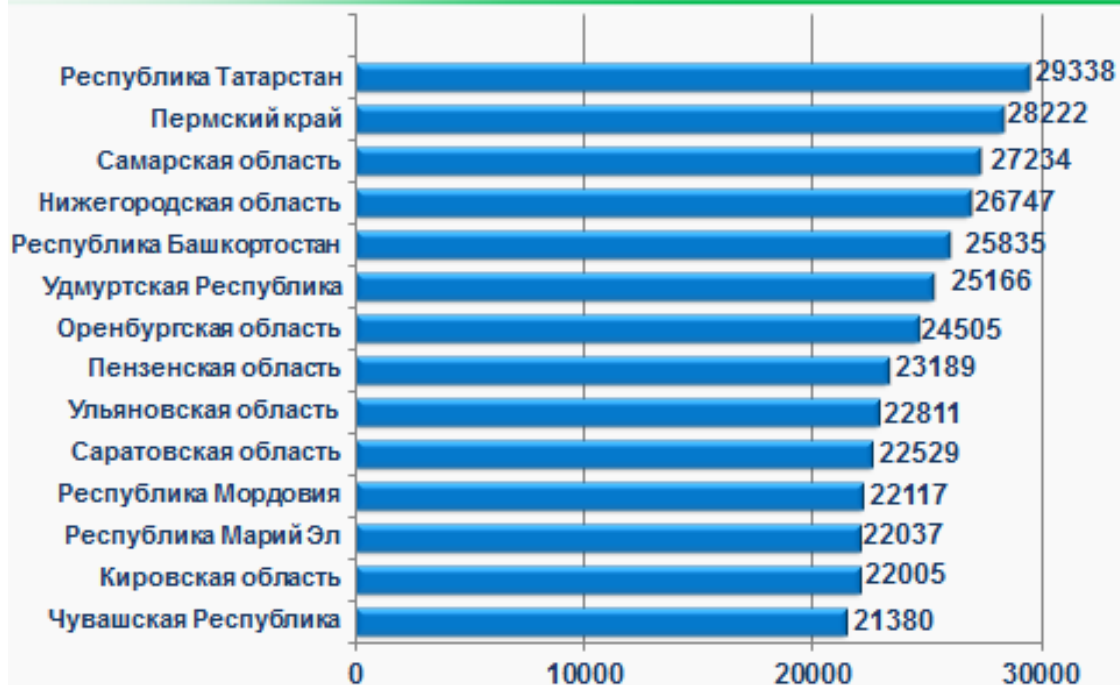
Среднемесячная начисленная заработная плата за 2015 год составила 25 835 руб. и по сравнению с 2014 годом выросла на 3,2 %. При этом реальная заработная плата из-за высокой инфляции снизилась и составила 90,3 % к 2014 году (снижение на 9,7 %).

Среднемесячная заработная плата за январь-декабрь 2015 года по сравнению с соответствующим периодом прошлого года выросла в обрабатывающих производствах на 7,0 % (составила 28 027 руб. или 108,5 % к средней зарплате по РБ), транспорте и связи на 4,4 % (составила 29 734 руб. или 115,1 % к средней зарплате по РБ), в финансовой деятельности на 7,8 % (составила 38 794 руб. или 150,2 % к средней зарплате по РБ), образовании на 4,2 % (составила 20 609 руб. или 79,8 % к средней зарплате по РБ), здравоохранении и предоставлении социальных услуг на 5,7 % (составила 23 412 руб. или 90,6 % к средней зарплате по РБ).

ДИНАМИКА СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ



СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РАБОТНИКОВ ПО РЕГИОНАМ ПФО ПО ИТОГАМ 2015 ГОДА, РУБ.



Среди регионов Приволжского федерального округа Республика Башкортостан по итогам 2015 года по размеру среднемесячной заработной платы занимала 5-е место, отставая от Республики Татарстан (29 338 руб.), Пермского края (28 222 руб.), Самарской (27 234 руб.) и Нижегородской областей (26 747 руб.).

В 2015 году продолжалась работа по повышению размеров оплаты труда отдельных категорий работников организаций бюджетной сферы, предусмотренному Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Достижение целевых показателей, установленных Указами Президента Российской Федерации, в 2015 году осуществлялось по двум категориям – педагогические работники общего и дошкольного образования. По остальным категориям – не допуская снижения уровня номинальной заработной платы, достигнутого в 2014 году. Данные поставленные задачи выполнены.

Основной задачей в текущем году в указанном направлении является не снижение абсолютного уровня заработной платы целевых категорий работников, достигнутого в 2014 и 2015 годах.

Правительством Российской Федерации принято постановление от 14.09.2015 № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)». Начиная с итогов 2015 года, для оценки выполнения плановых показателей уровня заработной платы работников бюджетной сферы применяется новый показатель средней заработной платы по субъекту Российской Федерации – среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячный доход от трудовой деятельности).

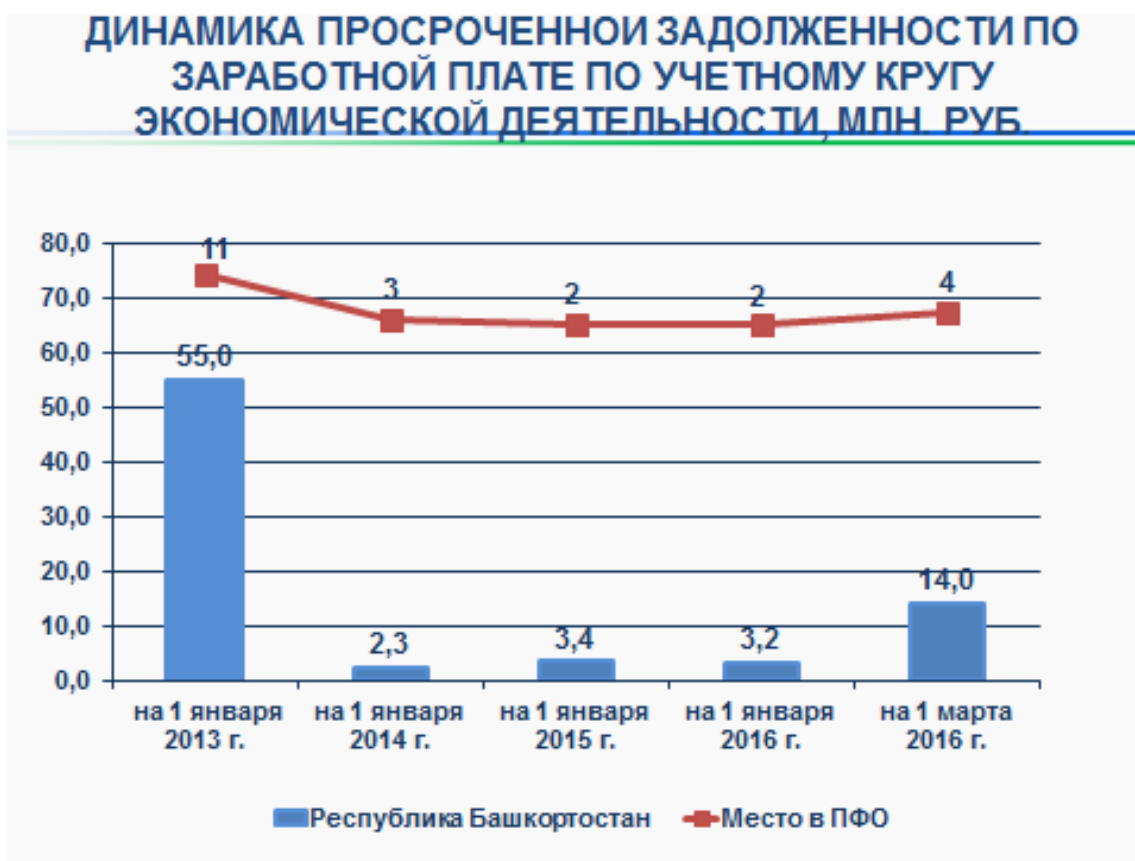
Повышение заработной платы во всех секторах экономики – является для нас приоритетным направлением деятельности.

В настоящее время в республике реализуется План мероприятий по повышению уровня заработной платы работников организаций республики на 2014–2017 годы (утвержденный постановлением Правительства РБ от 11.12.2014 № 570), в рамках которого мы координируем работу, как на уровне республиканских органов исполнительной власти, так и муниципальных районов и городских округов.

Вместе с тем, успешно реализуются «План мероприятий поэтапного совершенствования системы оплаты работников учреждений социальной сферы на 2013–2018 годы» (утвержденный постановлением Правительства Республи-

ки Башкортостан от 8 апреля 2013 года № 140) и планы мероприятий («дорожные карты») «Изменения в отраслях здравоохранения, социального обслуживания населения, образования, культуры, направленные на повышение их эффективности».

В целях повышения доходов и качества жизни, усиления социальной защищенности населения Республики Башкортостан в текущем году сторонами социального партнерства продолжатся переговоры по повышению минимальной заработной платы.



Основополагающей гарантией в сфере трудовых отношений является выплата заработной платы своевременно и в полном объеме.

По состоянию на 1 марта текущего года по статистическим данным задолженность по заработной плате 6 организациях 760 работникам составила 14,0 млн руб., увеличившись по сравнению с 1 января в 4,4 раза или на 10,8 млн руб. (с 3,2 млн руб. до 14,0 млн руб.). В ПФО по данному показателю мы находимся на 4 месте (по мере возрастания).

В республике работа по погашению просроченной задолженности по заработной плате осуществляется в рамках деятельности Республиканской межведомственной комиссии по вопросам снижения неформальной занятости и своевременной выплаты заработной платы на территории Республики Башкортостан и ее рабочей группы с участием представителей федеральных правоохранитель-

ных и контрольно-надзорных органов, прокуратуры, глав муниципальных образований и руководителей органов исполнительной власти республики.

В 2015 году на заседаниях заслушаны отчеты руководителей 43 организаций, имеющих задолженность по выплате заработной платы, и 7 организаций, по вопросу задолженности по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды. В результате работы задолженность по заработной плате ликвидирована в 9 организациях на сумму 11,7 млн руб., а также в 12 организациях задолженность уменьшилась на 29,3 млн руб.

В текущем году проведены одно заседание комиссии и два заседания ее рабочей группы, на которых рассмотрены 15 организаций.

Заслушивание организаций-должников будут продолжены и на уровне рабочей группы вышеназванной комиссии, и на уровне муниципалитетов.

В целях реализации мер, направленных на снижение неформальной занятости в республике, между Правительством Республики Башкортостан и Федеральной службой по труду и занятости подписано Соглашение от 4 июня 2015 года № 68/2015. За период с 1 декабря 2014 года по 31 декабря 2015 года в республике выявлено 85 092 работника, с которыми не заключен трудовой договор в установленном законодательством порядке. В рамках трудового законодательства легализован 83 391 работник.

В текущем году работа по снижению неформальной занятости продолжается. Контрольный показатель на 2016 год – 59 656.

Одним из ключевых индикаторов благосостояния населения является уровень бедности (доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума). По предварительной оценке Росстата в 2015 году доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума (уровень бедности) в Республике Башкортостан году составила 12,6 % и увеличилась на 1,8 процентного пункта. по сравнению с 2014 годом, сложившись ниже российского значения на 0,8 процентного пункта (в Российской Федерации – 13,4 %). Среди субъектов Российской Федерации республика по уровню бедности занимает 21-е место, а среди регионов Приволжского федерального округа – 5-е место.

В целях снижения численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в республике осуществляется так называемая государственная политика доходов, которая заключается в перераспределении доходов через госбюджет путем дифференцированного налогообложения различных групп получателей дохода и социальных выплат населению. При этом значительная доля национального дохода переходит от слоев населения с высокими доходами к слоям с низкими доходами.

Государство, организуя через бюджет перераспределение доходов, решает проблему повышения доходов малоимущих слоев населения, создает усло-

вия для нормального воспроизводства рабочей силы, способствует ослаблению социальной напряженности. Степень воздействия государства на процесс перераспределения доходов можно измерить объемом и динамикой расходов на социальные цели за счет регионального и местных бюджетов, а также размером налогообложения доходов. Так, в прошлом году в республике приняты дополнительные меры в отношении незащищенных категорий населения. Бюджетные расходы на поддержку многодетных семей увеличились по сравнению с 2014 годом на 13 % и составили почти 826 млн руб. Около 24 тыс. многодетных семей получили из республиканского бюджета свыше 264 млн руб. на компенсацию расходов по оплате жилищно-коммунальных услуг. Заключено 1162 социальных контракта на сумму около 45 млн руб., в том числе впервые на предоставление финансовой помощи до 15 тыс. руб. на профессиональное обучение для дальнейшего трудоустройства. На 5 млн рублей больше направлено средств на социальные выплаты ветеранам Великой Отечественной войны.

УДК 369.011.4

Набиева А.Ф.

продавец-консультант

магазин «Монро» г. Уфа, agunabieva@inbox.ru

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ

Уровень жизни, или иначе – уровень благосостояния, представляет собой определенную степень удовлетворения финансовых и духовных нужд населения страны той массой товаров и услуг, которые используются в конкретный период времени. Обычно за базовые показатели принимают объем реальных доходов на человека и его соотношение к потребительской корзине товаров и услуг.

Мы поддерживаем точку зрения профессора Бобкова В.Н., согласно которой качество жизни также рассматривается исходя из нематериальных показателей, таких как, к примеру, анализ состояния здоровья населения и состояния экологии страны, психологический комфорт и т.д. Этот показатель иллюстрирует то, насколько люди, живущие в той или иной стране, либо в отдельно взятых ее регионах, удовлетворены с точки зрения духовных и материальных потребностей в определенный промежуток времени.

Уровень жизни рассчитывается на основании доходов на душу населения, реально имевших место, и объема потребленных товаров и услуг. При этом уровень жизни не всегда тождествен уровню благосостояния: последний есть

единица более широкая, и при расчете этого показателя учитываются еще и духовные и материальные блага.

Что касается индикаторов для уровня жизни, то их перечень выведен и утвержден Организацией Объединенных Наций: рождаемость, смертность и продолжительность жизни; санитарно-гигиеническая обстановка; количество потребляемого продовольствия; жилищные условия; качество образования и культуры; уровень занятости, условия труда; баланс доходов и расходов; цены для потребителей; состояние транспортной инфраструктуры; рекреационная система; уровень социального обеспечения; права и свободы людей.

Один из наиболее удачных, на наш взгляд, рейтингов составляет агентство Legatum Prosperity Index. При подсчете данных оно ориентируется не только на общегосударственные показатели, но и на качество жизни самого населения, принимая во внимание уровни зарплат, образовательную систему, соотношение цен в государстве и реального материального положения среднестатистического гражданина. В 2015–2016 году, по данным агентства, Россия в мировом списке занимает 61-е место при общем количестве в 142 пункта, расположившись между Шри-Ланкой и Вьетнамом.

Мы считаем, что рост стоимости продуктов первой необходимости уже сейчас заставляет жителей страны затянуть пояса потуже. От некоторых товаров пришлось отказаться в пользу экономии. Многие слои населения России вплотную подошли к черте бедности. Уровень жизни населения в России снижают следующие факторы:

1) Инфляция. Катализатором сложившейся ситуации стала растущая инфляция. Она привела к падению доходов, и в ближайшем будущем значительных улучшений не придется ждать. Если в январе 2015 года рост цен перешагнул рекордную отметку 1998 года (3,9 %), то к концу 2015 цены возросли на 20 %. Компетентные лица прогнозируют пик инфляции на 2016 год.

2) Зарплата не растет. Еще одним неблагоприятным явлением является снижение роста номинальных зарплат (согласно официальной статистике – на 6 %). Это может спровоцировать задержки выплат во всех регионах России, что еще более понизит планку средней заработной платы.

3) Не остались в стороне от кризиса и представители малого и среднего бизнеса. Государственных мер, направленных на их поддержание, оказалось недостаточно.

4) Индексация не покрывает инфляцию. Пенсии, социальные выплаты и заработная плата индексируются по условному проценту инфляции, который практически в два раза ниже реального. Напомним, что Правительством России принято решение индексировать в 2016 году выплаты из бюджета на 7 %, хотя уже сейчас необходима индексация в 11,2 %.

5) Растет уровень безработицы. Компании желают сэкономить и любыми способами остаться на плаву. К концу 2015 года сокращения штатов приняли характер тотальной тенденции. Уровень безработицы, согласно Федеральной службе статистики, равен 5,9 %. Выпускники вузов России в 2016 году столкнутся с проблемой трудоустройства – значительно сократилось число открытых вакансий, уменьшилась трудовая миграция населения (люди боятся менять работу). Особой чертой российской бедности является тот факт, что бедными являются не безработные граждане, а работающее население, причем часть бедных – это российская интеллигенция: врачи, учителя, работники бюджетной сферы.

В данной ситуации в России на 2016 год просто необходимо проведение назревших реформ в социальной сфере, но нужно четко понимать, что главным препятствием на их пути является бедность основной массы населения. Пока граждане России находятся в депрессивном психологическом состоянии, никакие социальные реформы (пенсионная, ЖКХ и др.) проводить невозможно.

Список литературы:

1. Распоряжение Правительства РФ от 19.01.2006 № 38-р «О программе социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2006–2008 годы) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58275/
2. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие. – Новосибирск: НГАЭиУ, 1999.
3. Бобков В.Н. Проблемы оценки уровня жизни населения в современной России. – М.: ВЦУЖ, 1995.
4. [Электронный ресурс] www.gks.ru

Романова Н.Д.
бухгалтер
ООО «Электрика», г. Уфа

Гареев Роберт,
г. Нью-Йорк, США

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

В связи с циклическим характером современной экономики, а также негативными экономическими и социальными последствиями безработицы сегодня весьма актуальны проблемы стимулирования занятости и повышения эффективности государственного регулирования рынка труда. Состояние занятости во многом предопределяет состояние экономики страны в целом, поскольку именно здесь плотно переплетаются экономические и социальные проблемы общества. Процесс государственного регулирования занятости предусматривает совокупность осознанных и планомерных действий, которые минимизируют негативные последствия рыночного механизма. Хотя степень присутствия государства на рынке труда все еще остается дискуссионным вопросом, такая необходимость обусловлена ситуациями, в которых действие рыночного механизма оказывается неэффективной.

Роль государства на рынке труда можно обосновать через анализ составляющих государственной политики занятости, к которой можно отнести целый комплекс мер, входящих и в финансовую политику, и в монетарную политику, и в политику заработных плат, и в политику в области образования, и в социальную политику, промышленную и аграрную политики. Их сочетание и определяет состояние рынка труда и может существенно различаться в зависимости от потребностей рынка.

Составляющие государственной политики занятости могут иметь как прямое, так и косвенное влияние на занятость. Так, в качестве примера, если политика стимулирования оказывает временные налоговые льготы малому и среднему бизнесу с целью создания новых рабочих мест и имеет очевидное влияние на увеличение занятости, то реализация социальной и фискальной политики требует более детального анализа.

Все методы государственной политики занятости можно классифицировать как активные и пассивные. За последнее десятилетие среди большинства стран ЕС все большую актуальность приобретает политика на рынке труда, в частности – активная политика. Некоторые ученые придерживаются мнения, что политика на рынке труда входит в состав государственной политики заня-

тости, хотя на практике часто эти понятия отождествляют, ведь их целью является стимулирование занятости населения с помощью подобных инструментов.

Очевиден тот факт, что пособие по безработице может породить бытовое тунеядство и потерю работниками каких-либо стимулов к поиску работы. По этим причинам страны ЕС не применяют отдельно пассивную или активную политику. Поэтому в государственных политиках занятости страны ЕС присутствуют и активные, и пассивные меры с преобладанием тех или иных их составляющих. Для стран-членов ЕС активная политика на рынке труда является основной в Европейской стратегии занятости. Поскольку многие страны на протяжении ряда лет используют эту политику, то растет обоснованная потребность в реализации этих мер для улучшения ситуации на рынке труда.

В целом же активную политику на рынке труда можно понимать как совокупность мероприятий, направленных на улучшение профессиональных навыков работников, создание рабочих мест в частном или государственном секторе или же предоставление полной информации о вакантных рабочих местах с целью возвращения безработных к трудовой деятельности. К активной политике на рынке труда относятся следующие программы по шести категориям [4]:

1) Профессиональная подготовка и переподготовка. Государство использует этот классический вид политики для увеличения производительности населения через теоретическую подготовку, стажировку и предоставление опыта работы. Такое обучение бывает двух видов: общее (например, языковые или компьютерные курсы) и профессиональное (изучение языка программирования).

2) Программа стимулирования частного сектора. Реализуется путем предоставления дотации к зарплате или предоставления грантов безработным, которые начинают собственный бизнес.

3) Прямые создания рабочих мест в государственном секторе. Государство таким образом пытается поддержать минимальную связь населения с рынком труда. Поскольку такая программа нацелена на наиболее обездоленное население, среди ученых она получила название «занятость последней надежды» [3].

4) Поиск работы, который стал уже обычным оказанием помощи службами занятости. Сюда относятся курсы по поиску работы, профориентация и консультация.

5) Программы для недееспособных лиц. К ним относятся: профессиональная подготовка, предоставление дотации к зарплате для лиц с психическими или умственными отклонениями.

6) Программы для молодежи. Особую тревогу в последнее время вызывает безработица среди молодых людей. Как сообщала Европейская комиссия, по состоянию уже в конце 2012 г. в ЕС количество безработных среди молодежи вдвое превышало безработицу среди старшего населения [2].

В среднем среди расходов на пассивную политику занятости около 85 % приходится на пособие по безработице. Относительно же активной политики занятости – примерно половина общих затрат нацелена на помощь по поиску работы государственными службами занятости и на профессиональную подготовку и переподготовку [5].

Опыт ЕС указывает, что правительства стран-членов с высоким уровнем безработицы (Словакия, Греция, Литва, Болгария, Латвия, Хорватия) тратят относительно небольшой процент на активную политику: расходы на активную политику на рынке труда составляют от 0,21 % до 0,26 % ВВП страны. Однако если посмотреть на такие страны, как Испания, Ирландия, Португалия и Италия, в которых относительно высокие расходы из бюджета сопровождаются слишком высокой безработицей, то у ученых возникает вопрос: действительно ли активная политика на рынке труда эффективна? Но в этом случае стоит внимания другая составляющая государственных затрат на рынок труда. Так, в вышеупомянутых странах в то же время можно проследить высокие расходы на пассивную политику на рынке труда. Иными словами, в этих странах расходы из государственного бюджета на выплату помощи по безработице превышают 1,5 % от ВВП, а в Испании этот показатель составляет до 2,88 %. Однозначно: затраты на активную политику занятости не смогут перекрыть недостатки пособия по безработице в борьбе с самой безработицей. Ведь, как уже отмечалось, пособие по безработице может породить «тунеядство» среди населения, а во-вторых, она увеличивает нагрузку на работников и работодателей, поскольку финансируется за счет налогов на заработную плату, которые увеличивают налоговое бремя и могут негативно сказаться на занятости населения.

В условиях последствий экономического кризиса на рынке труда все еще можно проследить уменьшение занятости населения. Кроме того, страны столкнулись с существенным дефицитом государственного бюджета, и перед ними стоят проблемы выбора между затратами на стимулирование занятости и уменьшением дефицита бюджета. На самом деле уменьшение расходов на активную политику на рынке труда приводит как к росту безработицы, так и дефициту государственного бюджета, ведь при экономической рецессии уровень безработицы вырастет, а расходы государства на пособие по безработице увеличатся. К тому же, если бы государство сократило расходы на активную политику на рынке труда в ответ на рост дефицита государственного бюджета, то безработица продолжала бы и дальше расти. Это яркий пример того, что все сокращения расходов из бюджета должны подлежать детальному анализу со стороны государства с учетом их прямого и косвенного воздействия [1].

Подытоживая, можно однозначно утверждать, что в период роста уровня безработицы потребности в действиях со стороны государства становятся все

более актуальными. Государство, которое стремится стимулировать занятость в стране, использует как пассивную, так и активную политику занятости. В то время как в мире существует тенденция ограничения пассивной политики путем внедрения более жестких санкций против лиц, не заинтересованных в изменении статуса безработного, активная политика государства на рынке труда в большей степени отвечает потребностям трудового населения. В частности, анализируя уровень безработицы и расходы на активную и пассивную политику в странах ЕС, мы пришли к выводу, что высокий уровень безработицы наблюдается в тех европейских странах, в которых затраты на активную политику на рынке труда незначительны, или же в которых преобладают расходы на пассивную политику на рынке труда.

Список литературы:

1. Charpe M. Эффективная политика в области занятости в условиях жестких финансовых ограничений: приложение с использованием модели GEL.
2. Европейская комиссия // Рынок труда События в Европе.
3. Kluge J. Оценка активной политики в области рынка труда в странах с переходной экономикой. – Springer, 2010. – С. 275–308.
4. Kluge J. Эффективность европейского активного рынка труда политики // Экономика труда. – 2010. – № 17. – С. 904–918.
5. ОЭСР занятости Перспективы 2009.
6. Петров В.В., Богатырева М.Р. Рынок труда // Инновационное развитие современной науки: сб. статей Междунар. науч.-практич. конф.: В 9 ч. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2014. – С. 90–92.

УДК 330.3

Хакимова С.Д.

Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета,
sabina.asadullina@bk.ru

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЕКТОВ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ И ЗАРУБЕЖОМ

Реализация проектов на основе государственного частного партнерства (ГЧП) представляет собой качественно новый этап взаимодействия государства и бизнеса. Этот этап позволяет преодолеть ограниченные возможности госу-

дарства и территориальных общин по финансированию социальных и инфраструктурных проектов. Он отличается масштабностью, высокой эффективностью использования ресурсов, склонностью к инновациям, позволяет эффективно использовать преимущества частной формы собственности для повышения качества услуг и эффективности управления объектами общественной инфраструктуры.

В международной практике процесс оценки эффективности проектов ГЧП обычно базируется на использовании концепции VFM («Value for Money»), которая предусматривает обеспечение наилучшего соотношения «цена – качество», то есть стоимости проекта и качества его выполнения, и определяет ориентацию на достижение главной цели проекта в условиях минимизации затрат и максимизации отдачи на вложенные ресурсы. Соотношение «цена – качество» характеризует совокупный полезный эффект, который получает государство от реализации проекта государственного частного партнерства с учетом экономического роста, влияния на окружающую среду, социальные последствия и др.

На сегодняшний день существуют следующие основные альтернативные методы оценки эффективности проектов ГЧП, основанные на применении концепции VFM на практике: Cost-Benefit Analysis (CBA) – полный анализ затрат и выгод [1]; Public Sector Comparator (PSC) – сравнительный анализ расходов государственного сектора; и конкурсные торги (тендер) (см. табл. 1). Между прочим, английская модель PSC сравнения преимуществ была адаптирована во многих странах, таких как Австралия, Гонконг, Япония и Канада.

Таблица 1 – Основные методы оценки эффективности проектов ГЧП, согласно зарубежной практике

Название метода		Уровень сложности метода	Для какого типа проектов применяется	Страны, у которых соответствующий метод в основном используется при реализации проектов ГЧП
Анализ затрат и выгод (Cost Benefit Analysis)		Наивысшей	Традиционный проект	Германия, новые страны-члены ЕС
Сравнительный анализ расходов государственного сектора (Public Sector Comparator)	до процедуры конкурентных торгов	Средний	Традиционный проект	Япония, Южная Африка, Гонконг, Ирландия, Нидерланды
	после процедуры конкурентных торгов		Традиционный проект	Австралия, США
Конкурсные торги		Низкий	Другие проекты PPP	Франция, Латинская Америка, Восточная Европа

Источник: Составлено автором на основе: [2, с. 62; 3, с.256; 6, с. 45]

Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), созданные в конце 2010 года, свидетельствуют о том, что в процессе оценки эффективности проектов ГЧП 20 стран, участвовавших в исследовании, в 85 % случаях использовался метод PSC как основной. В случае осуществления традиционных закупок для оценки эффективности 60 % проектов применяется метод анализа затрат и выгод (CBA) [4, с. 93]. Метод CBA также используется при анализе проектов ГЧП, наряду с применением дополнительных методических указаний правительств и организаций.

Рассмотрим особенности приведенных методов в таблице 1 более подробно. Так, метод *Cost Benefit Analysis* (пер. с англ. – Анализ затрат и выгод) представляет собой систематический процесс расчета и сопоставления затрат и выгод проекта. CBA преследует две цели:

- 1) определить является ли надежной инвестиция / решение,
- 2) сформировать основу для сравнения различных проектов путем сопоставления общей ожидаемой стоимости каждого варианта и общих ожидаемых выгод с целью определения, какие выгоды и в каком объеме перевешивают проектные расходы.

При применении метода CBA затраты и выгоды вычисляются в стоимостном измерении с учетом временной стоимости денег. Данный метод применяется для оценки проектов ГЧП, но он имеет определенные особенности. Процесс оценки состоит из нескольких этапов, в течение каждого из которых тщательно оцениваются затраты и выгоды для различных групп населения, рассматриваются возможные последствия проекта, которые могут повлечь за собой дополнительные потери или доходы. Преимуществами применения метода CBA является оценка комплексного влияния проекта возможных факторов на проект с учетом фактора времени, что позволяет оценить проект в целом.

В последнее время большинство стран при осуществлении проектов ГЧП применяют метод *Public Sector Comparator (PSC)*, известный как «сравнительный анализ расходов государственного сектора». Его особенностью является сравнение результативности реализации проекта на принципах государственного частного партнерства с традиционными государственными закупками по критерию «цена-качество». Метод PSC базируется на системе оценочных показателей, которая была разработана для проверки обеспечения получения дополнительных стоимостных VFM преимуществ проектов в случае финансирования их из частных источников по сравнению с традиционными методами государственных закупок. Другими словами, метод PSC базируется на сравнении предложенного базового проекта государственных закупок (эталона), который обеспечивает определенный уровень и качество обслуживания альтернативного проекта, предложенного частным сектором.

Метод PSC предусматривает оценку общей стоимости проекта, реализованного за счет государственных средств, в течение всего жизненного цикла. При применении этого метода рассчитывают чистую приведенную стоимость реализации базового проекта и различных вариантов реализации проекта на принципах ГЧП. При этом разница между чистой приведенной стоимостью базового варианта проекта и проекта ГЧП фактически определяет размер финансовой выгоды.

Показатель финансовой выгоды является характеристикой стоимостной оценки преимуществ одного варианта реализации проекта над другим с учетом различий в распределении рисков, при условии достижения одинаковых результатов по качеству и объему услуг. При расчете учитывается полная стоимость проекта за весь жизненный цикл с поправкой на риск, объем и качество услуг, отвечающих требованиям пользователей [5, с. 6].

Точность и правильность проведения сравнения зависит от оценки рисков проекта, ведь стоимость рисков, которые полагаются на государство как партнера, определяется с учетом исторических сведений о результативности других подобных проектов, реализованных традиционным способом. Стоимость рисков в проектах ГЧП для частных партнеров может отличаться, ведь часть рисков частный партнер может переводить на посредников. При исчислении результативности базового варианта (проекта государственных закупок) следует учитывать влияние макроэкономических рисков, которые, как правило, берет на себя государство, потому что частный партнер не способен умело контролировать и управлять ими.

Однако, несмотря на то, что PSC является одним из самых популярных методов оценки и широко используется в проектном анализе, по поводу его применения идут острые дискуссии о надежности и точности расчетов, сложности финансового моделирования. Основными аргументами против использования данного подхода являются:

- 1) исключение важных рисков;
- 2) отсутствие консенсуса по ставке дисконтирования;
- 3) возможность манипулировать данными.

Следует отметить, что метод PSC не используется в России. На наш взгляд, это может быть вызвано следующим:

- 1) отсутствие объективной статистической базы для расчета стоимости проекта, который продлится в течение 25–30 лет, что связано с начальным этапом развития отношений ГЧП в России, а также с долгосрочностью самих проектов;

- 2) отсутствие адаптированной для стран СНГ методики с учетом особенностей и рисков, присущих этим странам и их рынкам;

3) высокая стоимость и трудоемкость финансового моделирования при применении метода PSC;

4) использование механизма ГЧП, прежде всего, с целью привлечения частного капитала в крупномасштабные проекты с минимальным государственным участием, что в условиях отсутствия государственного финансирования проекта создает основания для рассмотрения данного способа привлечения средств как единственного среди возможных.

Таким образом, исследование особенностей использования методических подходов к оценке эффективности проектов ГЧП свидетельствует о распространенности использования методов СВА – выгод и затрат и PSC – компаратора государственного сектора. Метод PSC базируется на сравнении результатов оценки чистой приведенной стоимости и рисков на протяжении всего жизненного цикла проекта, реализуемого традиционным для государства способом (гос. закупок) и на основе государственного частного партнерства. В случае применения метода PSC точность полученных результатов зависит от правильности оценки доходов, расходов и рисков проекта. В свою очередь, при использовании метода СВА осуществляется сравнение по каждому проектному предложению совокупных приведенных затрат и выгод от реализации проекта. Выбор конкретного метода оценки зависит от развития отношений ПЧП, уровня экономического развития страны, финансовых условий, инвестиционного климата в стране и др. Так, российская методика оценки эффективности осуществления ПЧП базируется на методе СВА. Однако до сих пор отсутствуют четкие критерии выбора универсального метода оценки эффективности проектов ПЧП для достижения поставленной государством цели.

Список литературы:

1. Андруцкий Р. AD НОС анализ инвестиций на основе СВА // «Учет и финансы». – 2009. – № 1 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.cfin.ru>
2. Боронос В., Котенко Н. Влияние комплементарности распределения рисков на эффективность применения публично-частного партнерства в сфере экологических услуг // Механизм регулирования экономики. – 2011. – № 1. – С. 54–66.
3. Akintoye A., Beck M. Policy, finance&managementforpublic-privatepartnerships. – London: Published by Blackwell Publishing Ltd, 2009 – 457 p.
4. Burger Ph., Hawkesworth I. How To Attain Value for Money: Comparing PPP and Traditional Infrastructure Public Procurement [Электронный ресурс] / Ph. Burger, I. Hawkesworth // OECD Journal on Budgeting. – 2011. – № 1. – Pp. 91–146 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.oecd-ilibrary>

5. Назаров Д. Анализ финансовой выгоды – Ключ к информированным решениям государства в проектах ГЧП // «Корпоративные стратегии». – 2010. – № 25 (9341). – С. 6–7 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.cdipravo.ru>.
6. Фаттахова А.Р., Хакимова С.Д. Государственно-частное партнерство как механизм развития внутреннего туризма // Казанский экономический вестник. – 2015. – № 1 (15).

УДК 331.5.07

Черникова Л.П.

канд. ист. наук, старший научный сотрудник
Институт Востока РАН, г. Москва

Лю Синтао

аспирант

Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС),
Преподаватель Шэньянского государственного университета, КНР

МИГРАЦИИ, ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ РУССКИХ ЭМИГРАНТОВ В КИТАЕ

История XX века продемонстрировала грандиозные миграции по всему миру, невиданные прежде (если не считать Великого переселения народов). Исследование миграций как отдельного феномена «объективно предполагает присутствие междисциплинарного подхода, – считает В.П. Буданова, – хотя многие специалисты подходят к изучению миграции с позиций разных и конкурирующих друг с другом теоретических воззрений (раздробленных между дисциплинами, регионами и идеологиями), т. е. не опираются на общую парадигму».

В этом смысле в свое время подробную классификацию основных научных подходов к изучению миграций дал Ионцев В.А. Так, «историки, изучая причинно-следственные связи и движущие силы мобильности населения в конкретном географическом пространстве различных исторических эпох, раскрывают закономерности их влияния на историю человечества». В большом труде Юдиной Т.Н. 2006 года «Социология миграции» имеется классификация, анализ, характеристики, причинно-следственные связи разного рода миграций в мире – от первобытного общества до наших дней, но, к сожалению, нет ни слова о мощной волне миграции из России после первой мировой войны, рево-

люции и гражданской войны, а ведь она составила, по разным оценкам, от 2 до 5 млн беженцев.

С точки зрения В.П. Будановой, «используемый историками цивилизационный подход в наибольшей степени способствует междисциплинарному диалогу изучения миграции, так как рассматривает мобильность в контексте исторической эволюции. Историки в этом смысле предлагают комплексный системный взгляд на мобильность человека, ставя вопросы о том, где, когда, кто и почему начинал движение, каковы его причины, как проходило переселение и расселение на новом месте, каковы последствия миграционных процессов, как при этом мигрирующие выстраивали свою идентичность». Автор считает, что «миграция в истории – один из системообразующих элементов исторической эволюции человека, имеющий четко выраженные этносоциальные и этнополитические детерминанты. Выполняя функцию регулирования людских потоков, миграции формируют состав населения, стимулируют его подвижность в одних районах и стабилизируют в других. Они не являются целью или ценностью, но ценой, которую человечество платит за обретенную стабильность или выход из кризиса».

В своем исследовании Буданова В.П. предлагает рабочий вариант подхода к типологии миграций, пытается провести сравнительно-исторический анализ происходящих в прошлом переселений мигрантов с тем, чтобы достичь понимания современных незавершенных миграционных процессов. И далее автор дает определение миграции: «Миграция – это не только подвижность населения, его мобильность, совокупность эпизодических, маятниковых, сезонных и безвозвратных перемещений, но организованный или неорганизованный массовый процесс, наиболее динамичный ответ на вызов, способ реагирования людей на меняющуюся экологическую, технологическую, экономическую, социальную, политическую и военную ситуацию».

По мнению Будановой В.П., «согласно классификации миграций, можно дифференцировать четыре фундаментально различных по своей природе явления: переселенческую колонизацию, адаптивное радиальное расселение, вынужденно-принудительное переселение и аттрактивную миграцию». Модели, считает автор, «можно использовать для связи теоретических выводов с историческим опытом, опыта с воображением, одних теоретических выводов с другими, интуитивных представлений с формализованной теорией и т. д.». Исключая характеристики доисторических и древней истории миграций, остановимся на предложенных автором схемах, приведенных для XIX и XX вв. Так, период XVI–XIX вв. характерен для модели вынужденно-принудительного переселения, ибо причины, побуждающие человека к миграции, включали притягивающий (pull) и выталкивающий (push) компоненты. Девиз, отражающий сущность

подобных миграций: «Ухожу, чтобы выжить». Хотя, на наш взгляд, этим девизом можно охарактеризовать все без исключения миграции: древности, средних веков, нового и новейшего времени.

Как пишет в своем исследовании Т.В. Ревякина, «на протяжении XX века численность, состав и структура российского зарубежья постоянно менялись. Международная обстановка в мире, а также ситуация внутри СССР и стран эмигрантского рассеяния неизбежно вносили коррективы в облик послеоктябрьской эмиграции: меняли ее статус, тактику и планы». Далее автор считает, что «за период 1917–1991 гг., по оценкам МИД РФ, из страны за рубеж выехали 15 млн наших соотечественников. В начале 1990-х гг., после распада СССР, за пределами России оказалось 25 млн русских».

Благодаря развернувшейся с конца XIX века имперской политике России «освоения» территории Китая, в стране иероглифов постепенно сложилась русская социально-культурная инфраструктура (прежде всего, в Северной Маньчжурии и ее центре – Харбине), в том числе учебных заведений (включая высшие), религиозных и культурных учреждений, многочисленных общественных организаций, а также русской сферы занятости. Конечно, китайские власти, в свою очередь, проводили свою политику в отношении русского населения: это было постепенное усиление давления на русское эмигрантское сообщество с целью либо вытеснить его из страны, либо интегрировать.

Специально темой занятости и труда русского населения в Китае занимался китайский ученый Ван Чжичэн. В его монографии «История русской эмиграции в Шанхае», изданной в Китае еще в 1993 году (перевод на русский язык в Российской Федерации издан в 2008 г.), скрупулезно исследуются все стороны русской эмиграции в Шанхае: от первых лет тяжелой беженской жизни после разгрома Белого движения на Дальнем Востоке, трудного последующего приспособления к иноязычной и иноментальной среде, до первых успехов и расцвета русской общины в Шанхае и последующего послевоенного возвращения в СССР лояльных к Советской власти эмигрантов (или дальнейшего бегства в Австралию, США, Канаду и Южную Америку ее непримиримых противников). Автор дает широкую панораму достижений русской общины в Шанхае: учреждение своих школ и университетов, строительство православных храмов, открытие собственных магазинов, аптек, торговых компаний и банков. Наряду с этим, китайский профессор исследует многие аспекты повседневной жизни русских беженцев: юридический статус, политические организации, женский вопрос, проблемы воспитания молодого поколения, отношение к СССР, достижения культурной жизни, преступность и проституция. При всех вышеперечисленных достоинствах, по мнению П.И. Федорова, данное исследование больше напомнило справочник с большим объемом информации, но здесь совершенно

отсутствует серьезный анализ глубинных причин возникновения и исчезновения русской эмиграции в Китае. «А ведь это, – считает П.И. Федоров, – один из ключевых вопросов всей русской истории XX века. Почему при столь высоких темпах развития капитализма в России, ни у себя на родине, ни в Китае русское общество не сумело консолидироваться? Почему при малейшем внешнем воздействии русский капитализм и в России, и через 30 лет в Китае без всякого сопротивления рухнул, как картонный домик, похоронив под своими обломками всякие надежды на демократизацию и свободу? Чем, наконец, объяснить катастрофический разлад между русской традицией и модерном, не встречающийся в таких масштабах ни в европейских, ни в восточных культурах? Но эти вопросы обращены к будущим отечественным исследователям русской истории XX века».

Первая занятость была обеспечена россиянам при строительстве и функционировании КВЖД (1898–1908 гг.). Беженская волна после 1917–1923 гг. принесла в Китай от 300 до 500 тыс. беженцев, которые нуждались в крове, пище, работе. Отметим, что первое время для неудачников самым лучшим выходом было покончить жизнь самоубийством, к сожалению, статистические данные по этой информации отсутствуют. Второй ступенью «падения» было нищенство. «Численность иностранных нищих в Шанхае, – считает Ван Чжи-чэн, – не может быть определена точно, но считается, что в конце 1930-х годов их насчитывалось около 3-4 тысяч. В Харбине их было больше. Эти нищие принадлежали разным нациям, были выходцами из разных стран, но среди них, несомненно, больше всех было именно русских беженцев». Третья ступень занятости – неквалифицированный труд. Однако для оставшихся «самый тяжелый труд... был предпочтительнее возврата в страну террора и несправедливости».

В Харбине и Маньчжурии были созданы беженские лагеря, в которых люди прожили до 3 лет (содержались они за счет благотворительных организаций соотечественников и иностранцев). Отметим, что палатки были из брезента, самым трудным было пережить зиму, смертность здесь была очень высокой. «В 1920-е годы, – пишет Ван Чжичэн, – когда температура зимой опускалась на несколько градусов ниже нуля, на улицах Шанхая часто находили замерзших насмерть русских людей. В «Шанхайской Заре» с гневом вопрошалось: «Где же справедливое гуманное отношение к русским эмигрантам? Эти бедные люди, покинувшие свою родину, многое пережили и, в конце концов, оказались брошенными на произвол судьбы... Русские эмигранты и общественное мнение русской колонии не должны холодно и равнодушно относиться к этим брошенным на произвол судьбы соотечественникам. Мы должны вовремя оказать помощь, чтобы спасти им жизнь».

Многие россияне регистрировались на иностранных и китайских биржах труда. В Шанхае первыми на помощь беженцам пришли русские и иностран-

ные компании и предприятия в Китае. «По мере того, как таял лед недоверия, и расширялись возможности трудоустройства на предприятиях иностранных концессий, складывался целый район, населенный только русскими, прозванный «русским Шанхаем» и ставший одним из центров экономической и культурной жизни города. «В городе одна за другой начали открываться русские лавки. Из ничего, в сущности, ... русские купцы быстро наладили свой бизнес. ... Привыкнув к местным условиям и освоившись с городом, они стали настойчиво и энергично строить фундамент относительного благополучия русской колонии. «Русский Шанхай» возвел капитальные церкви, собственные школы, заимел свой банк, клубы, больницы, свои газеты, издательства и библиотеки. Со временем у русских эмигрантов появились печатные органы, которые позволили им свободно выражать и распространять свои идеи», – так повествует об этом Ван Чжичэн вслед за шанхайским бытописателем В.Д. Жигановым.

Первое время наблюдалась ситуация, когда в той или иной отрасли труда возникал переизбыток специалистов. Об этом писала русская печать. «Шанхайская Заря» писала о положении артистов в Маньчжурии: «Харбин... переполнен артистами всех амплуа, характеров и дарований, причем в особенности обширен балетный мир, все время пополняющийся новыми молодыми танцовщицами, оканчивающими харбинские балетные школы и студии. Забыли о хороших гонорарах прошлых лет и другие артисты. Это положение породило явление, которое можно наблюдать только в Харбине: в кинотеатрах, в антрактах между сеансами чуть ли не ежедневно идут аттракционные выступления, причем в программах принимают участие лучшие артистические силы».

Но если имеющие более-менее определенную профессию еще как-то могли найти себе применение в Китае, то не имеющие специальности выбрасывались на улицы либо вынуждены были идти в увеселительные учреждения. Газеты писали: «Если до сих пор непревзойденным «рекордсменом» по части кабаре и ночных кафе считался Харбин, однако теперь он должен будет уступить свою славу Синьцзину (Чаньчуню). В сравнении с прошлым годом, число европейского типа ресторанов с 38 возросло до 143. Вместо скромных девяти кабаре сейчас в Синьцзине имеется... 36 ночных ресторанов с артистическими выступлениями. Певец, по приблизительным подсчетам, там имеется не меньше 920 чел. В это число входят также различные балетные артисты. В городе имеется 36 отелей и 26 гостиниц вместо бывших восьми. Все это связано с оттоком населения из Харбина и окрестностей».

Конечно, нужно было думать и о подрастающем поколении. Постепенно, с улучшением положения русской эмиграции стали открываться школы, гимназии, вузы, ребенка можно было определить и в иностранные учебные заведения. «Сегодня открывается школа «Эколь Реми», параллельные классы Фран-

цузского Муниципального Колледжа, рассчитанного на 350 детей в возрасте от 4 до 14 лет. Всего в школе 15 преподавателей, французов и русских, причем все русские владеют французским языком», – писала газета.

Несмотря на грянувший в 1929 году мировой экономический кризис, русские эмигранты оказались привиты от такого рода потрясений либо еще не успели обзавестись серьезной недвижимостью, поэтому пережили все последующие экономические потрясения относительно легко. Главное: пережитой опыт показал, что даже в восточной стране, без языка, без знания чужой культуры, россияне могли встроиться в местную жизнь, и китайский менталитет, китайская действительность того времени способствовали более-менее приемлемому вхождению русских эмигрантов в нормальные условия местной жизни. 1930-е годы стали настоящим расцветом русской эмиграции в Китае.

При взаимодействии в современных реалиях опыт мигрантов из России в Китае можно использовать в различных исследованиях, рекомендовать их для действующих политиков и экономистов.

Список литературы:

1. Ахмедина Г.Б. Актуальные социально-экономические проблемы и перспективы азиатских стран. – Уфа: УГУЭС, 2015. – 148 с.
2. Ахмедина Г.Б., Латыпова Ю.И. Этноэкономика как фактор развития региона // Наука сегодня. – Уфа: УГУЭС, 2016. – С. 18–27.
3. Буданова В.П. Модели великих переселений народов: от миграций в истории к истории миграций // Иммиграционный вызов в начале XXI века: миграции в глобализирующемся мире / отв. ред. В.М. Хачатурян, Е.Ю. Сергеев. – М.: ИВИ РАН, 2011.
4. Ван Чжичэн. История русской эмиграции в Шанхае / предисл. Л.П.Черниговой. – М., Русский путь, 2008. – 576 с.
5. Ионцев В.А. Международная миграция населения: теория и история изучения. – М., 1999.
6. Клинский А. Рецензии на труд Ван Чжичэна. // Неприкосновенный запас. 2009. – № 6 (68) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.rp-net.ru/publisher/element.php?IBLOCK_ID=30&SECTION_ID=0&ELEMENT_ID=4232
7. Развеселый город Чаньчунь // Шанхайская Заря. – 1930. – 5 окт. – С. 6.
8. Русская диаспора в Китае: история и современность. Стенограмма Круглого стола Русского Клуба в Шанхае (РКШ), состоявшегося 6 октября 2002 г. в г. Шанхае, КНР [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.russianshanghai.com/blog/post407#more-407>
9. Сегодняшнее торжество открытия школы на рут Реми // Шанхайская Заря. – 1930. – 5 окт. – С. 3.

10. Смирнов С.В. «Русская Атлантида»: Воспоминания русских репатриантов из Китая и проблема конструирования диаспорической идентичности // Новое литературное обозрение. – 2014. – № 127. Между двух стульев: сбой идентичности [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.nlobooks.ru/node/5182#sthash.KozvpXQ1.dpuf>
11. Федоров П.И. Китайское зеркало русской эмиграции / Рецензия на книгу: Ван Чжичэн «История русской эмиграции в Шанхае». Москва, Русский путь, 2008 // Новый журнал. – Нью-Йорк. Кн. 256, 2009. – С. 397–401.
12. Юдина Т.Н. Социология миграции: учеб. пособие для вузов / РГСУ. – М.: Академический проект, 2006. – 272 с.

УДК 331.5.

Шарипов Р.Р.

Казанский национальный исследовательский технический университет
им. А.Н.Туполева, riphat@mail.ru

Васильев В.Л.

Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета,
vasvladlev@mail.ru

**МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ
И МЕТОДЫ ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ**

В настоящее время на фоне усиления миграционных потоков в страны Западной Европы и террористической угрозы проблема беженцев и трудовых мигрантов становится особо актуальной для отечественной экономики. Первоочередной задачей является анализ и выбор методов контроля и регулирования трудовой миграции.

Россия в начале XXI века выделяется динамично развивающееся экономикой по сравнению с другими странами СНГ. Вследствие этого Россия становится привлекательной страной для заработка и проживания миллионов граждан из стран СНГ. Трудовая миграция в Россию из других государств – объективный социально-экономический процесс, так как миграционные потоки всегда были направлены в сторону территорий с более высоким уровнем жизни и меньшей безработицей [1]. С другой стороны, исходя из мирового опыта, в области регулирования трудовой миграции необходимо разумное сочетание либеральных и консервативных методов. В целом иностранная рабочая сила играет значительную роль в социально-экономическом развитии РФ. Ино-

странные работники создают часть валового внутреннего продукта, обеспечивают определенную конкурентоспособность на рынке ряда промышленных товаров, сферы услуг, что связано с низкой стоимостью их рабочей силы. Больше всего труд мигрантов востребован в промышленности, строительстве, общественном питании, торговле, сельском хозяйстве, на транспорте, подсобных работах и уборке территорий в коммунальном хозяйстве. При этом следует отметить тенденцию к снижению доли трудовых мигрантов в промышленности и отраслях реального сектора экономики и, соответственно, к росту их удельного веса в торговле, где сейчас занято около 30 % всей иностранной рабочей силы, и в отраслях сферы услуг (25 % трудовых мигрантов), т. е. на рабочих местах, не требующих серьезных профессиональных знаний, но способных быстро обеспечить довольно высокий заработок [2].

Классификация мигрантов может быть проведена по разным основаниям [3]:

- внешний мигрант (лицо, перемещающееся через границу государств) и внутренний мигрант (лицо, которое перемещается без пересечения государственной границы);
- добровольный мигрант (репатриант, добровольный переселенец) и мигрант вынужденный (беженец, вынужденный переселенец);
- мигрант-работник и мигрант, переселяющийся не для трудовой деятельности, а по другим причинам (например, исключительно в целях воссоединения с семьей), и др.

Предложенное определение мигранта позволяет выявить общие признаки, которые присущи всем категориям мигрантов, но необходимо исследование особенностей правового статуса отдельных категорий мигрантов.

Выделяют следующие категории мигрантов:

- 1) Переселенцы.
- 2) Трудовые мигранты.
- 3) Вынужденные переселенцы.
- 4) Беженцы.
- 5) Лица, получившие политическое убежище.
- 6) Лица, получившие временное убежище.

Наибольшее внимание привлекают трудовые мигранты. Очевидно, что экономика больших городов уже немыслима без трудовых мигрантов. Кроме того, они являются «временными» гражданами РФ. Однако растущие потоки трудовых мигрантов создают множество проблем экономического и социального характера. Среди них преступность и обострение межнациональных отношений. Очевидно, что одна из причин – это возможность в любое время беспрепятственно покинуть Россию и, исходя из масштабности РФ, перемещаться из одного поселения в другое без регистрационных действий. Кроме того, в связи

с последними событиями вокруг террористических организаций, например, таких как ИГИЛ, появляется угроза национальной безопасности. Многие трудовые мигранты могут быть завербованы агентами ИГИЛ и осуществлять экстремистскую деятельность на территории России.

Одним из решений данной ситуации является мониторинг действий и перемещений трудовых мигрантов на территории РФ. В этом случае стандартных регистрационных действий УФМС бывает недостаточно, так как многие мигранты работают нелегально на недобросовестных работодателей, которые не ведут налоговые отчисления и учет. Для этого возможно введение электронных систем учета трудовых мигрантов на территории РФ.

Возможным техническим решением является введение Smart-Proximity технологий. При этом каждому прибывшему мигранту при регистрации будут выдаваться бесконтактные Smart-карты, обладающие уникальным серийным номером, закрепленным за мигрантом. Это позволит решить следующие задачи:

1. На этой карте будет полная необходимая информация о трудовом мигранте, такая как о сроке вида на жительство, ФИО, даты прохождения медицинского освидетельствования, места работы и др.

2. Каждому мигранту будет автоматически заводиться счет в банке, куда каждый работодатель будет перечислять заработную плату мигранта. С помощью этой карты мигрант сможет просматривать информацию о счете и начисления. Соответственно будет решен вопрос с налоговыми отчислениями и их контролем.

3. Эта карта может являться пропуском на работу для учета рабочего времени, так как уже почти все скан-устройства поддерживают технологию Proximity.

4. Этой картой можно будет расплачиваться за проезд в общественном транспорте или метро.

5. По требованию сотрудников полиции карта может быть считана ручным считывателем и прочитана необходимая информация, идентифицирующая мигранта.

6. В случае утере карты она может быть легко восстановлена, так как вся информация будет храниться в единой базе данных учета трудовой миграции.

Это – еще неполный перечень возможностей введения электронной идентификационной системы учета мигранта. Также необходимо отметить, что контроль трудовой миграции в настоящее время необходим в условиях становления инновационной экономики [4]. Важно знать, какая доля мигрантов работает в инновационном секторе и какая доля населения страны, занятая в инновационном секторе, уходит из него и посредством миграционных потоков перемещается внутри страны или за ее пределами. Эффективность такого контроля будет спо-

способствовать созданию необходимого кадрового ресурса для инновационной экономики с учетом классификации регионов по уровню инновационного развития.

В заключение отметим, что важно постоянно исследовать новые информационные технологии с целью совершенствования методов контроля трудовой миграции.

Список литературы:

1. Информационно-аналитический бюллетень Центра проблем интеграции Института экономики РАН. – 2005. – № 4. – С. 46–47.
2. Седлов А. Проблемы трудовой миграции в России [Электронный ресурс]. – URL <http://biznes-kontakti.com/index.php?newsid=381>
3. Гончаренко Г.С. Понятия, виды и классификация мигрантов // Ученые записки ДЮИ. – Т. 30. – Ростов н/Д.: Изд-во ДЮИ, 2006.– С. 3–27.
4. Васильев В.Л., Шарипов Р.Р. Информационная природа инновационного процесса и институты венчурного предпринимательства // Актуальные проблемы экономики и современного менеджмента: мат-лы Междунар. науч.-практич. конф. – Симферополь: ДИАЙПИ, 2015. – 464 с.

МОЛОДЕЖНЫЙ НАУЧНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

УДК 331.108

Абдуллина А.Д.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент Богатырева М.Р.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, 95aliya.abdullina@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ

Работа с персоналом в коммерческом банке заключается не только в приеме, увольнение и статистике. Это также решение множества задач, которые, в конечном счете, ведут к эффективному труду работников, выполняющих свои трудовые функции в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ и банковским законодательством. Это непрерывная, повседневная забота о формировании гармоничного, работоспособного коллектива, а также о том, чтобы каждый его сотрудник, каждое подразделение трудились в полную силу своих способностей, навыков, знаний, с любовью к делу, постоянно улучшая свое профессиональное мастерство. На сегодняшний день выигрывает и процветает банк, в котором все четко организовано, с компетентным, преданным и дисциплинированным персоналом, умеющим быстро перестраиваться и обучаться чему-то новому. В этой ситуации фактор времени для работы с персоналом, его обучении и развитии играет немаловажную роль.

Принцип найма и расстановки персонала подразумевает разработку определенных требований к персоналу банка, отталкиваясь от масштабов его деятельности, конкурентоспособности на рынке, его традиций, а также способность рационально размещать персонала между отделами, подразделениями и филиалами банка.

Условия найма и увольнения работников банка определяют конкретные правила, с помощью которых отдел по работе с персоналом банка проводит подбор и увольнение персонала. Эти правила включают определенные требования к персоналу при подборе: уровень образования, профессиональная подготовка, возраст, рекомендации с прошлых мест работы, размер предлагаемой зарплаты. Уровень подготовки молодых кадров определяется в основном степенью полученного ими образования, а кадров старших возрастов – по степени их профессиональной подготовки, а также опыту работы в банковской сфере. На увольнение сотрудников влияют такие факторы, как нарушение банковской

этики и дисциплины, безынициативность, отсутствие стремления в повышении квалификации, распространение конфиденциальной информации.

Обучение и повышение квалификации предусматривают постоянное обучение персонала банка на всех уровнях либо в рамках самого банка, либо в специальных учебных центрах или высших учебных заведениях. Необходимость в обучении для повышения квалификации работника определяется в основном требованиями банковского рынка, непрерывно растущей конкуренцией и высоким уровнем научно-технического прогресса в банковских технологиях. При анализе неразвитых направлений в работе с кадровым потенциалом банка первым делом следует думать о развитии корпоративной культуры среди работников банка, а также о росте мотивации для сотрудников, в особенности в плане самореализации и самовыражении.

Главное, чтобы это профессиональное воздействие на работников банка было, по возможности, ненавязчивым и незаметным. Сотрудник, приходя на работу в банк, оказывается в сфере кадровых действий на различных управляющих уровнях и системах. Он должен не испытывать дискомфорт, а ощущать реальную помощь, начиная от продуманного ритуала при приеме на работу и заканчивая справедливой системой поощрения за работу, а также возможностью озвучивать свои пожелания для улучшения дел в организации.

Таким образом, важной задачей руководителя коммерческого банка является удовлетворение стимулов его работников, потому что это является залогом достижения целей компании, а так же ее благополучной деятельности. Также можно сказать о том, что в кадровой политике коммерческого банка должны сочетаться интересы банка в целом, его отдельных подразделений и конкретных сотрудников и стимулирование достижений значительных финансовых результатов работы банка. А правильное совмещение материальных и нематериальных рычагов для мотивации сотрудников способствует образованию эффективной системы для мотивации труда. Результативная кадровая политика банка это неотъемлемый элемент его успешной деятельности.

Список литературы:

1. Ефремова Л.С. Банковский аудит: учеб. пособие / Л.С. Ефремова [и др.]; под ред. Л.С. Ефремовой. – Мн.: БГЭУ, 2007. – 389 с.
2. Белоглазова, Г. С., Кроливецкая, Л. В. Банковское дело. Организация деятельности коммерческого банка. – М.: Юрайт, 2012. – 608 с.
3. Богатырева М.Р., Тимербулатова А.Р., Галимова Л.Ф. Обучение персонала как составная часть кадровой политики организации // Сборник конференций НИЦ Социосфера. – 2013. – № 57-1. – С. 28–29.
4. Кибанов А.В. Разработка кадровой политики организации // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2013. – № 1. – С. 23–25.

5. Мухаметлатыпов Ф.У., Ибрагимов У.Ф., Богатырева М.Р. Экономико-стоимостная модель труда: проблемы методологии и категориального анализа: учеб. пособие. – 2-е изд., доп. и перераб. – Уфа, 2015. – 272 с.

УДК 331.101

Абузарова А.Р.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент А.Э. Галина
Башкирский государственный университет, г. Уфа, alina199483@yandex.ru

ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Одной из важнейших проблем, решение которой все еще остается актуальным для многих предприятий, является увеличение в будущем дефицита квалифицированных, конкурентоспособных трудовых ресурсов и необходимость развития кадрового потенциала организации. Современный работодатель в условиях жесткой конкуренции за возможность осуществлять найм и использовать высококвалифицированных работников должен создавать для его привлечения комфортные условия работы. И для того, чтобы преуспеть в этой конкурентной борьбе, необходимо четко ориентироваться не только в существующих зарплатных предложениях на рынке труда, но и иметь представление о мотивационных схемах компаний-конкурентов, о наборе предоставляемых ими услуг, компенсаций и льгот.

Мотивации и стимулированию сотрудников, как материальному, так и нематериальному, в последнее время уделяется повышенное внимание, что отражает современные динамичные условия ведения бизнеса [1].

Стимулирование – это один из ключевых и обязательных «рычагов» управления персоналом в организации, который является определяющим условием в отношениях между работником и работодателем. Для российского менталитета лучшей наградой за труд, как правило, считаются деньги. Однако многие западные страны на основе их многолетнего опыта наглядно показывают, что такой подход далеко не единственный и не всегда правильный [2, с. 23].

В зарубежных странах вопрос о стимулировании персонала ставится и решается гораздо шире, чем в нашей стране. В отличие от западных стран, в России закрепилось мнение о том, что человек работает исключительно ради денег. Несомненно, вопрос о заработной плате находится на доминирующей позиции, так как очень редко работники трудятся за идею или же в свое удо-

вольствие. Впрочем, если организация попробует порекомендовать своему подчиненному дополнительные бонусы в виде курсов по изучению иностранного языка, курсов повышения квалификации или же абонемент в фитнес-клуб, то сотрудник с большим удовольствием воспользуется таким выгодным предложением, вследствие чего его трудоспособность существенно увеличится.

В западных странах большое внимание уделяется нематериальным способам стимулирования, а материальные способы уходят на второй план. HR-службы многих западных компаний давно сделали выводы о том, что работники – величайшая ценность для компании, что их нужно поощрять и хвалить, так как от работоспособности одного сотрудника и всего коллектива зависит в целом ее успех. Данный момент еще более актуален в условиях современной России, когда финансовый и экономический кризис не позволяет повышать заработную плату сотрудникам или выплачивать им премии и бонусы [3, с. 91].

США считаются идеологами современных методов ведения бизнеса. Они стали основателями таких определений, как «внутрикорпоративная культура» и «Human Resource», что буквально переводится как человеческий ресурс. В Америке в XX веке была разработана система материального и нематериального стимулирования, а также правила работы с человеческими ресурсами и методы формирования лояльности сотрудников.

Большое количество компаний в Америке предлагают своему персоналу, кроме материального стимулирования, медицинское страхование за счет организации, всевозможные программы и курсы повышения квалификации, корпоративные обеды и т. п. Например, международные корпорации «International Business Machines» (IBM) и «American Telephone and Telegraph» (AT&T) из-за демографического кризиса в стране спроектировали и успешно воплотили в жизнь так называемую семейную программу. Большая часть работников этих компаний – сотрудники в возрасте до сорока лет, у многих из них есть маленькие дети. Для данной категории сотрудников руководство предоставляет возможность осуществлять порученную работу по гибкому графику, занимается подбором няни, помогает устроить ребенка в корпоративный детский сад или ясли, а также организует праздники и иные мероприятия для работников и их детей.

Повышение квалификации сотрудника – это один из ключевых пунктов, которому американцы уделяют особое внимание. В вышеуказанных корпорациях ежегодно расходуется более 900 млн долларов на всевозможные виды и программы обучения работников. По их мнению, обучение сотрудника – это выгодное вложение средств, так как результат оправдывает себя в полной мере, ведь формируемый и развиваемый таким образом человеческий капитал повышает индивидуальную трудовую отдачу сотрудника и прибыль компании в целом [4, с. 235].

Интересным представляется также опыт французских компаний. Во Франции рабочая неделя работников составляет всего-навсего 35 часов. Можно предположить, что жители Франции «ленивы», однако они просто предпочитают не превышать установленную норму времени, так как такой норматив рабочего времени официально принят в большинстве французских компаний.

Французы очень позитивно относятся к дополнительному вниманию со стороны фирмы к своей персоне, а точнее, они думают, что так и должно быть. Для 65 % французов лучшая нематериальная мотивация – скользящий или гибкий график работы, кроме того, возможен так называемый фриланс, дословно «удаленная работа», «работа на расстоянии».

Огромное внимание жители этой страны также уделяют социальному и медицинскому страхованию за счет предприятия, также они не против помощи со стороны работодателя в выплате кредитов. Корпоративное питание – еще один из ключевых пунктов системы нематериального поощрения для любого француза, и не случайно оно получило достаточно широкое распространение во Франции.

По сравнению с Соединенными Штатами Америки, французы не уделяют столь пристального внимания дополнительному образованию и повышению квалификации за счет фирмы, несмотря на то, что большое количество работодателей стараются внедрять всевозможные обучающие программы. Дополнительной квалификацией могут похвастаться лишь несколько автомобильных компаний, таких как Peugeot и Renault.

Теперь обратимся к опыту Японии. В японской психологии существует основное правило, которое представляет собой менталитет всей страны, начиная со времен далекой эпохи феодализма. «В первую очередь служи императору и стране, во вторую – своей компании, в третью – своей семье, и только потом можешь уделить внимание себе самому» – это главный принцип корпоративной культуры и идеологии для любого жителя Японии.

Страна восходящего солнца любит стабильность и постоянство, это проявляется в том, что человек устраивается на работу практически на всю оставшуюся жизнь. После того, как японец устроился на работу, он трудится в компании до тех пор, пока официально не выйдет на заслуженную пенсию. Кроме того, коллектив, как и сама компания, становятся для сотрудника вторым домом и семьей. Из всего этого следует, что нематериальное стимулирование работников происходит по психологической схеме «отец – сын», в которой отцом выступает организация и руководство, а сыном – сам работник.

Нематериальное стимулирование состоит в том, что компания берет на себя ответственность за кредитование своих сотрудников или же содействует получению кредита. Кроме этого, компания берет на себя все затраты в случае

дорогостоящего обучения работника и его детей. Зачастую многие предприятия в Японии берутся за финансирование семейных праздников и торжеств – это могут быть юбилеи, свадьбы либо спортивные мероприятия. Также некоторые организации могут выделять жилье своим сотрудникам. Хорошая мотивация для высококачественного труда – это возможность профессионального роста и продвижение по карьерной лестнице. Повышение по службе может быть весьма незначительным, но это происходит постоянно, и это хороший способ поощрения сотрудников.

Интересным фактом является то, что браки между работниками ничуть не запрещаются, а даже приветствуются и вознаграждаются компанией. Благодаря таким способам стимулирования, компания еще сильнее удерживает сотрудника на своем рабочем месте – в этом случае работа, в прямом смысле слова, становится вторым домом.

Изучая опыт Швеции, можно заметить, здесь самой большой ценностью является коллектив, а именно партнерство и дальнейшая дружба. Второе место в корпоративном рейтинге занимает перспективная и увлекательная работа, а вот уже на третьем месте располагается заработная плата. В наше время многие предприятия в Швеции дают возможность подчиненному выполнять работу на дому, что очень удобно.

Голландский опыт несколько отличается от шведского тем, что на первом месте у любого жителя Нидерландов находятся льготы, компенсации и прочие преимущества. К примеру, если у сотрудника появляется проблема со здоровьем и ему необходима консультация специалиста, то фирма с большим удовольствием предоставляет несколько оплачиваемых часов своему работнику, в течение которых он может сходить на прием к врачу и получить необходимую помощь. В том случае, если работник в течение трех месяцев не присутствовал на работе по причине болезни, он получает дополнительный оплаченный выходной, в который может отдохнуть.

А что же показывает российский опыт? Во времена Советского Союза огромным спросом пользовались выплаты на питание, а бесплатные путевки в санатории, дома отдыха и пионерские лагеря вообще входили в пакет стандартных льгот для любого работника. К сожалению, в настоящее время руководители российских фирм и компаний практически не уделяют надлежащего внимания своим подопечным, а точнее, не стремятся привлечь внимание или как-то удержать их на рабочем месте, считая, что незаменимых людей просто нет, особенно с учетом текущего состояния рынка труда. Российские работодатели довольно-таки часто применяют в качестве стимулирования не совсем верный подход, который состоит в запугивании и подавлении сотрудника, иными словами, руководство делает упор на чувство страха. Подчиненных мо-

гут пугать понижением заработной платы, увольнением, лишением премии. В отличие от нашей страны, в зарубежных компаниях такие меры уже давно непозволительны и неприняты.

Несомненно, что в подобной ситуации ориентир на опыт и практику западных компаний представляется весьма привлекательным. Но полностью брать пример с зарубежной системы не стоит, так как перенос чужого опыта в условия нашей страны не даст никаких результатов, эффект будет нулевым, поскольку социально-экономические, политические и иные условия совершенно разные. В такой ситуации стоит выработать свою собственную систему стимулирования и поощрения, и нематериальные способы стимулирования нужно начинать применять только в том случае, когда полностью удовлетворены все финансовые потребности работника.

Список литературы:

1. Богатырева М.Р. Учебный справочник «Управление персоналом организации» // Учебный справочник для студентов специальности «экономика труда» экономического факультета / фвтор-сост. М.Р. Богатырева. – Уфа, 2012.
2. Галимова Л.Ф., Галина А.Э. Социальный пакет как инструмент мотивации персонала // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2015. – № 3 [Электронный ресурс]. – URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2015/03/7472> (дата обращения 20.05.2016).
3. Родионова Е.А. Психология стимулирования персонала / Е.А. Родионова. – Харьков: Гуманитарный центр, 2013. – 228 с.
4. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Н. Комарова // Человек и труд. – 2009. – № 10. – С. 90–92.
5. Пугачев В.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. – М.: Инфра-М. – 2011. – 394 с.

Абузарова А.Р.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент А.Э. Галина
Башкирский государственный университет, г. Уфа, alina199483@yandex.ru

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Стимулирование труда как инструмент управления персоналом подразумевает использование всего спектра существующих форм и методов регулирования трудового поведения. Это требует точной систематизации стимулов трудовой деятельности, выявления общих черт и различий между ними, обеспечения их слаженного взаимодействия. Мотивы, которые формируются у человека под влиянием большого количества факторов, срабатывают под воздействием стимулов [1].

В свою очередь, нематериальное стимулирование – это система мероприятий, которые направлены на улучшение психологической обстановки в коллективе, увеличение трудоспособности работников, повышение лояльности работников к организации, привлечение квалифицированных специалистов.

В качестве возможных нематериальных стимулов могут выступать все имеющиеся в распоряжении руководителя моральные, социальные и организационные, нравственно-психологические ценности, которые являются естественными социально-обусловленными потребностями личности. Помимо денежного и неденежного материального стимулирования сотрудников, к нематериальным могут относиться всевозможные стимулы трудовой деятельности [2, с. 136].

Сущность определения «нематериальный стимул» содержит в себе все, что обязательно отражается в чувствах человека и мыслях, при этом в действительности касается духовных, морально-нравственных, этических, эстетических потребностей и интересов личности. Нематериальное в стимулировании основывается на знании психологической базы поведения человека в трудовой деятельности и осмыслении значимости труда в удовлетворении социальных потребностей человека (табл. 1).

Ключевыми направлениями нематериального стимулирования персонала считаются моральное стимулирование, организационное стимулирование и стимулирование свободным временем. Важность выбора того или другого направления нематериального стимулирования в работе с персоналом находится в зависимости от того, с каким условием и с какой целью они используются, а также в какой степени цели управленческого отдела отвечают интересам сотрудников.

Таблица 1 – Потребности человека и характеристика мотивации, развивающейся на их основе

Потребность	Характеристика мотивации поведения, которое направлено на удовлетворение потребности
В достижении	Осуществлять что-то трудное. Координировать, манипулировать, организовывать – по отношению к физическим объектам, людям или идеям. Совершать это по возможности быстро и решительно. Справляться с трудностями и стремиться к высоким показателям. Самосовершенствоваться. Соперничать и превосходить остальных. Реализовывать таланты и тем повышать самоуважение
В уважении	Восторгаться вышестоящим и оказывать помощь ему. Возносить, воздавать почести, хвалить. С готовностью подчиняться воздействию ближних. Иметь пример для подражания. Подчиняться обычаю
В доминировании	Держать под контролем окружение. Воздействовать или направлять поведение других – соблазном, внушением, указанием, убеждением. Ограничивать, запрещать, отговаривать
В поддержке	Удовлетворять потребности благодаря сочувственной помощи близкого. Быть тем, кого опекают, поддерживают, окружают заботой, защищают, любят, кому дают советы, кем руководят, кого прощают, утешают. Держаться ближе к преданному опекуну. Всегда иметь рядом того, кто окажет поддержку
В мотивации	Взаимодействовать и тесно контактировать с близкими (или теми, кто похож на самого субъекта или любит его), доставлять удовольствие объекту и завоевывать его привязанность. Оставаться преданным в дружбе
Потребность	Характеристика мотивации поведения, которое направлено на удовлетворение потребности
В понимании	Задавать вопросы или давать ответ на них. Интересоваться теорией. Размышлять, излагать, оценивать, подводить итог
В эксгибиции	Производить впечатление. Быть замеченным и услышанным. Удивлять, очаровывать, возбуждать, заинтриговывать, развлекать, шокировать, соблазнять, забавлять
В автономии	Избавляться от уз и ограничений. Бороться с принуждением. Избегать или прекращать деятельность, которая предписана деспотичными властными фигурами. Быть самостоятельным и действовать соответственно своим побуждениям. Не быть чем-либо связанным, ни за что не отвечать. Игнорировать правила
В агрессии	Силой справляться с противостоянием. Нападать, оскорблять, показывать неприязнь. Бороться. Мстить за обиды. Противостоять насилию или наказывать
В противодействии	В борьбе контролировать ситуацией или компенсировать неудачи. Повторными действиями избавляться от унижения поражения. Превозмогать слабость, не давать воли страху. Смыть позор действием. Искать трудности и преграды. Гордиться собой и уважать себя

Потребность	Характеристика мотивации поведения, которое направлено на удовлетворение потребности
В защите	Защищаться от нападений, критики, обвинений. Скрывать или оправдывать ошибки, неудачи, унижения.
В избегании ущерба	Избегать боли, ран, болезней, смерти. Остерегаться опасных ситуаций. Принимать для этого предупредительные меры
В избегании позора	Обходить стороной унижения. Уходить от затруднений или избегать ситуаций, в которых вполне вероятно унижение, насмешка, презрение, безразличие других. Уклоняться от действий с целью избежать неудачи
В опеке	Демонстрировать сочувствие и помогать беспомощным в удовлетворении их потребностей – ребенку или кому-то, кто слаб, обессилен, устал, неопытен, немощен, потерпел поражение, унижен, одинок, удручен, болен, в затруднении. Помогать при опасности. Кормить, поддерживать, утешать, защищать, опекать, лечить
В порядке	Приводить все в порядок, стремиться к чистоте, организованности, равновесия, опрятности, аккуратности, точности
В игре	Действовать «забавы ради» – без других целей. Шутить, смеяться. Искать расслабления после стресса в наслаждениях. Участвовать в играх, спортивных мероприятиях, танцах, вечеринках, азартных играх

Моральное стимулирование трудовой деятельности – это координация поведения сотрудника на основе предметов и явлений, которые отражают общественное отношение, повышающее авторитет сотрудника [3, с. 90].

Такое стимулирование приводит в действие мотивацию, которая основана на реализации потребности выражать благодарность и быть признанным. Смысл регулирования состоит в передаче информации о результатах труда, достижениях в нем и заслугах сотрудника перед коллективом или компанией в целом.

К методам морального стимулирования можно отнести:

- расширенные совещания;
- стиль фирмы (деловые принадлежности с фирменной символикой, фирменная одежда);
- профессиональные конкурсы;
- корпоративные праздники;
- награждение заслуженных сотрудников грамотами, дипломами, корпоративными наградами, ценными подарками, путевками, премиями;
- использование демократического стиля руководства;
- научно обоснованный подбор, обучение и частая аттестация руководящих кадров.

Суть всех перечисленных методов морального стимулирования в том, что они имеют информационную природу, являясь информационными процессами, в которых источником информации о наградах сотрудников является руководитель, а приемником информации о наградах сотрудников – объект стимулирования (работник, группа, коллектив компании). Каналом связи считаются средства передачи информации (визуальные, вербальные).

Формы оценочной информации о человеке и способы ее передачи характеризуют содержание и эффективность использования морального стимула. Моральное стимулирование должно вырабатывать положительную мотивацию, создавать позитивное настроение, хорошее отношение к работе, коллективу, компании, увеличивать важность работы в жизни человека и ценность компании [4, с. 320].

Организационное (трудовое) стимулирование – это координация поведения сотрудника на основе изменения чувства удовлетворенности трудовой деятельностью. Удовлетворенность трудом как оценочно-эмоциональное отношение личности или коллектива к исполняемой работе и условиям ее выполнения вырабатываются вследствие взаимосвязи частных удовлетворенностей отдельными аспектами труда: удовлетворенность компанией, содержанием и эффективностью трудовой деятельностью, благоприятными условиями труда, удовлетворенность качеством труда, оплатой труда, микроклиматом в коллективе и др. [5, с. 157].

Особую важность в этом случае приобретает содержание труда как наиболее общая характеристика трудовой (профессиональной) деятельности, которая отражает многообразие трудовых функций и операций, которые выполняются в процессе труда. Трудовая деятельность может заинтересовать человека неизвестностью, загадочностью конечного результата (например, результат опыта для ученого или изысканий для геолога) или сложностью решаемой задачи, будто бросающая вызов самолюбию человека («смогу или не смогу?»). Профессионально заинтересованный человек ощущает наслаждение, не только решив трудную задачу, но и затрачивая усилия на процесс решения, на поиск наиболее подходящего варианта. Работа в такой ситуации выполняется ради нее самой и не является только средством достижения какой-то внешней цели.

Испытав удовольствие от процесса и результата выполненной работы, человек предвкушает возможность такого удовольствия и в будущем, что будет снова вдохновлять его к выполнению этой деятельности. Сотрудник ждет вознаграждения в виде усиленных положительных эмоций, радости и удовольствия от труда как увлекательного вида деятельности, и его трудовой энтузиазм проявляется в ощущении полной (умственной и физической) включенности в деятельность, полной концентрации внимания, мыслей и чувств на деле. Чело-

век знает, как следует действовать в то или иное время работы, потому что четко понимает цели своей деятельности и не боится возможных ошибок и неудач.

По мнению специалистов, одной из действующих проблем современного работающего человека считается дефицит свободного времени. Интенсивное развитие экономики, конкуренция на рынке труда множества специальностей, рост информационных потоков – все эти объективные условия увеличивают важность такого стимула, как «свободное от работы время». Данные факторы вынуждают искать способы сжимать рабочее время, искать ресурсы для развития, освоения новых технологий, профессионального и личностного роста, для создания семьи, для друзей, интересов, отдыха, занятий спортом. Следовательно, актуальность такого стимула, как свободное время очевидна и значима в системе управления мотивацией и стимулированием персонала предприятия.

Стимулирование свободным временем – это координация поведения сотрудника на базе изменения времени его занятости и отдыха. Суть стимулирования состоит в обеспечении работника реальными возможностями в осуществлении профессиональных интересов без вреда для личной жизни, семьи, здоровья и развлечений. Рост материального благополучия общества, уровня развития мировой науки, культуры, искусства, информационных технологий приводит к расширению круга интересов современного человека, которые находятся вне плоскости его профессиональной трудовой деятельности. Многим работникам необходимо свободное время, чтобы использовать все, что дает им жизнь в нынешнем высокоразвитом обществе, чтобы совмещать работу и личную жизнь без вреда для последней, и т. п. [5, с. 180].

Цель стимулирования свободным временем – это вознаграждение сотрудников за высокую эффективность труда и трудовую отдачу, за успешные результаты в трудовой деятельности путем предоставления специальных условий занятости: обеспечение дополнительным временем отдыха, установление гибких режимов рабочего времени, использование гибких форм занятости.

Нематериальное стимулирование в сфере управления персоналом, в конечном счете, нацелено на решение следующих ключевых задач:

- привлечение в компанию высококвалифицированных специалистов, молодых кадров, обеспечение компании персоналом требуемого качества, количества и в необходимое время;
- снижение текучести кадров;
- формирование благоприятного социально-психологического климата и продуктивной рабочей атмосферы в трудовом коллективе и в компании в целом;
- формирование (укрепление) имиджа компании как благоприятного работодателя;
- формирование и сохранение организационной культуры.

Материальные и нематериальные стимулы должны в полном объеме дополнять друг друга в системе стимулирования персонала, которая станет эффективной, если будет базироваться на совокупности правовых норм, которые закрепляют способы управления и ресурсы воздействия на работников с целью роста мотивации правомерного поведения и поощрения развития форм отношений, необходимых для компании.

Список литературы:

1. Богатырева М.Р. Учебный справочник «Управление персоналом организации» // Учебный справочник для студентов специальности «экономика труда» экономического факультета / автор-сост. М.Р. Богатырева. – Уфа, 2012.
2. Галимова Л.Ф., Галина А.Э. Социальный пакет как инструмент мотивации персонала // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2015. – № 3 [Электронный ресурс]. – URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2015/03/7472> (дата обращения 27.05.2016).
3. Родионова Е.А. Психология стимулирования персонала. – Харьков: Гуманитарный центр, 2013. – 228 с.
4. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Н. Комарова // Человек и труд. – 2009. – № 10. – С. 90–92.
5. Пугачев В.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. – М.: Инфра-М, 2011. – 394 с.
6. Данилюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие. – Тюмень: Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2015. – 304 с.

УДК 369.011.4

Азарова Е.А.

студентка 2 курса

Башкирский институт социальных технологий (филиал)

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа

Сафари Саёра

г. Душанбе, Таджикистан

БЮДЖЕТ ДОМАШНЕГО ХОЗЯЙСТВА В ВЕЛИКОБРИТАНИИ

Бюджет домашнего хозяйства может дать дополнительную к основным макроэкономическим показателям информацию о социально-экономическом

состоянии той или иной страны [1, 2]. Потому что население является экономическим субъектом, владеет ресурсами, получает доход от их использования, взаимодействует с бизнес-структурами, государством и общественными организациями. Бюджет семьи отражает все положительные и отрицательные результаты развития страны. Рассмотрим доходы и расходы населения Великобритании.

Цены на собственное жилье для коренного населения в Великобритании колеблются от 300 до 400 тыс. фунтов за 2-комнатную квартиру. Если приобретать жилье в ипотеку, то стоит учитывать, что первый взнос будет составлять от 30 до 40 тысяч фунтов. И есть такие люди, которые идут на эти условия и в дальнейшем всю жизнь работают только на ипотеку и не могут себе позволить элементарно отдохнуть. С эмигрантами, которые принимают решение переехать в Великобританию на постоянное место жительства, ситуация обстоит иначе. Эмигранты не смогут снять себе жилье. Им будет доступна только комната стоимостью 600 фунтов в месяц. В такой комнате нет центральной система отопления. Человеку придется организовывать комфортные условия для жизни за свой счет. Чтобы иметь возможность смотреть телевизор, нужно будет приобретать лицензию, стоимость которой зависит от качества ТВ-оборудования. Бесплатно могут получать такую услугу люди, достигшие 75-летнего возраста. Использование оборудования без лицензии подвергается штрафу в 1000 фунтов стерлингов.

Новое жилье строится в Великобритании не в таких объемах, как в других странах, так как англичане придерживаются принципа жизни в частных домах (2/3 населения страны). В большинстве случаев ремонтируется старое жилье, являющееся муниципальным, где живут малоимущие семьи.

Зависимость от региона проживания – это одна из особенностей зарплаты в Великобритании. Столица страны – самая дорогостоящая в отношении оплаты труда и проживания. На периферии оплата труда меньше, но и уровень цен соответствующий, поэтому соотношение процентов получается одинаковое. Минимальная зарплата в Великобритании считается 6,19 фунтов за час работы без вычета налогов, таким образом, ежемесячный доход составляет 884 фунта за месяц. На эти деньги можно снять комнатку на окраине, покупать хлеб с картошкой и немного останется на мелкие расходы. Налоговые вычеты напрямую зависят от заработка – чем он выше, тем больше процент. Получая от 20 000 до 40 000 фунтов в год, нужно отдать налог государству 20 %. Доход 40–70 тыс. облагается 35 процентами, затем 43, а при заработке в 300 000 – половину дохода придется отдать государству. Более высокие зарплаты получают медики, финансовые работники, юристы, научные деятели, владельцы своего бизнеса в различных сферах деятельности (от 60 до 100 тыс. фунтов за год). Больше 100 тыс. за год получают люди, занимающие руководящие должности, и те, кто

являются партнерами по бизнесу. Учителя зарабатывают примерно 30–50 тысяч. Таким образом, мы видим много факторов, определяющих уровень зарплаты: пол, сфера деятельности, город и стаж.

Теперь рассмотрим расходную часть. За воду, свет, интернет, пользование телефоном нужно будет заплатить в среднем 120 фунтов в месяц, также нужно учитывать обязательный налог муниципалитету, равный тем же 120 фунтам. Для передвижения на метро нужно приобретать проездной билет для поездок по центру Лондона, который обойдется примерно в 100 фунтов стерлингов. На питание уходит примерно 400 фунтов в месяц. При вычете налога из зарплаты на руках остается примерно 2–2,5 тыс. фунтов. С вычетом коммунальных расходов, а также на проезд и на еду остается 660 фунтов на остальные мелкие расходы.

Далее рассмотрим медицинские услуги в Великобритании. Основной чертой британской системы здравоохранения является ее существование на средства, прибывающие от налогоплательщиков. Медицина там бесплатная, и это настоящее достижение в капиталистическом мире, но уровень обслуживания так же, как и в других странах, зависит от того, к какому специалисту вы попадете. В Великобритании отсутствуют поликлиники в общепринятом смысле этого слова. Приезжие граждане, чтобы обратиться за медицинской помощью, сначала должны зарегистрироваться по месту жительства. Если же вы приехали туда в качестве туриста, за лечение придется заплатить. Если вы откажетесь оплатить лечение, впоследствии это повлечет отказ в выдаче вам визы. К бесплатным процедурам для такого типа граждан относятся: лечение менингита, малярии, острой дизентерии, небольших травм, оказание срочной психиатрической помощи. Правом бесплатного лечения могут воспользоваться граждане, которые прожили год в Великобритании, те, кто получил супружескую визу и члены их семьи, британские пенсионеры, живущие в стране, не относящиеся к ЕС, или те, кто прожил 10 и более лет в Великобритании и сейчас проживает в любой стране Евросоюза. Если человек не имеет отношения ни к одной из этих категорий, то ему предоставляется весь перечень услуг с их стоимостью, при этом он должен подписать договор об оплате за оказанные ему услуги, при отказе об оплате ему окажут только первую срочную помощь.

Получение образования в Великобритании гарантирует вам получение престижной, высокооплачиваемой работы в любых уголках света. Великобритания является лидером в сфере высшего образования, на которого равняются многие другие страны. Цены за обучение высокие, но они соответствуют качеству (9–14 тысяч фунтов). Цена зависит от специальности, которую выбирает студент. Также после обучения есть возможность пройти практику, но в этом случае срок обучения увеличится на год. Медицинские работники учатся больше всех, их образование стоит примерно 21 тысячу фунтов стерлингов.

Для примера рассмотрим бюджет среднестатистического жителя Лондона. По другим регионам, конечно, будут свои особенности, но существенной разницы между доходами и расходами не будет. Предположим, что нашему жителю примерно 30 лет, у него уже есть высшее образование, профессиональная квалификация, и он работает по своей специальности. Положение у него очень даже неплохое: типичный представитель среднего класса Великобритании, живет в Лондоне, семьи нет. С такими условиями человек будет зарабатывать не меньше 32 тысяч в год без вычета налогов. Если учитывать налогообложение, в месяц зарплата будет составлять 2000 фунтов (примерно 192 тыс. рублей). Теперь посчитаем расходы по пунктам. 1. Нормальное отдельное жилье не на выселках, однокомнатная квартира в месяц будет стоить около 1000 фунтов, не включая расходы за свет. 2. Электричество, вода, телефон, интернет потребуют оплаты примерно 120 фунтов в месяц (зимой эта цифра увеличивается). 3. Обязательный муниципальный налог – 120 фунтов в месяц. 4. Транспорт – 100 фунтов за проездной по центру Лондона. 5. Питание дома – 300 фунтов в месяц, учитывая хорошее питание, много рыбы, мяса, хороших фруктов. Итого остается 260 фунтов. Если учитывать досуг, когда ты активен и не сидишь дома, то для сбережения денег остается немного.

И в заключении отметим, что Великобритания – это одна из наиболее стабильных европейских стран. Может быть, поэтому, туда иммигрируют на постоянное место жительства граждане из других, менее успешных стран.

Список литературы:

1. Макарова Е.А., Малых О.Е., Полянская И.К. Метод интеллектуального анализа структуры доходов и расходов сектора домашних хозяйств // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2016. – № 4 (138). – С. 76–80.
2. Полянская И.К., Малых О.Е. Некоторые аспекты исследования поведения домашних хозяйств на муниципальном уровне // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). – 2016. – № 1 (30). – С. 64–69.

Алексеева Е.Е.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент М.Р. Богатырева
Башкирский государственный университет, г. Уфа, katya2012.matveeva@mail.ru

ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Понятийный аппарат кадровой политики содержит множество различных терминов, которые необходимо изучить, для того чтобы в полной мере раскрыть данный вопрос.

В первую очередь, в рамках темы кадровой политики необходимо обратиться к термину «кадры». Под кадрами необходимо понимать политическую и социально-экономическую категорию, включающую постоянный, штатный состав квалифицированных работников различных организаций. Кадры являются основным составом любой государственной или негосударственной организации и отвечают за их успешное функционирование.

Далее рассмотрим термин, который практически вытеснил из научной литературы слово «кадры». «Персонал» является более широким понятием, и характеризуется штатным составом организации, группой лиц, объединенных по профессиональным признакам.

Основополагающим понятием в кадровой политике является «кадровый потенциал». Под кадровым потенциалом необходимо понимать национальное достояние Российской Федерации, гарант его развития как правового, демократического и социального государства. Именно поэтому изучаемая в данной работе тематика актуальна. Кадровый потенциал – это кадровый ресурс, которым на данный момент располагает государство [1, с. 34].

Также следует отметить тождественный термин «кадровый корпус». Кадровый корпус – это те специалисты, тот персонал, который замещает должности государственной службы различных видов.

Необходимо обратиться и к термину «трудовые ресурсы». Трудовые ресурсы – это экономически активное население страны.

Кадровая политика – это система теоретических знаний, взглядов, принципов, отношений и организационно – практических мероприятий государственных и негосударственных организаций, которые направлены на установление целей, задач, характера этой политики, определение форм и методов кадровой работы.

Другое определение кадровой политики состоит в том, что это выражение стратегии формирования, профессионального развития и рационального использования кадрового потенциала общества. Кадровая политика рассматрива-

ется и применяется в общегосударственных, субфедеральных, муниципальных организациях.

Необходимо также остановиться на трех смежных кадровой политике понятиях. Государственная кадровая политика – это система официально призванных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию всех кадровых процессов и отношений в стране.

Кадровая работа – это деятельность органов управления, кадровых служб, должностных лиц, содержанием которой является практическая реализация целей, задач, принципов кадровой политики. Кадровый процесс – это совокупность последовательных действий руководства, направленных на достижение определенного результата в реализации кадровой политики путем рационального использования ресурсов, форм и методов кадрового управления. Кадровые отношения – это совокупность целенаправленных социально мотивированных связей и взаимодействий между субъектами и объектами кадровой политики, складывающихся в сфере кадровой работы [2, с. 56].

Основополагающая цель кадровой политики заключается в создании стройной системы управления кадрами, основанной не на тоталитарных способах, а посредством экономической мотивации, социальных гарантий. Данные методы способствуют сближению персонала с организацией, высокой удовлетворительности труда, идентификации кадров с компанией. Все перечисленное, в свою очередь, способствует повышению производительности труда, высокому стабильному доходу организации.

Все цели любой организации условно можно разделить на экономические и социальные. Экономические цели являются производными от приоритетных производственных принципов сохранения конкурентоспособности организации и извлечения максимальной прибыли.

Достижение оптимального соотношения между затратами и результатами – важная цель кадровой политики. В существующих экономических условиях кадровые решения редко направлены на абсолютное снижение кадровых затрат, чаще они призваны оптимизировать соотношение между ними, с одной стороны, и производительностью труда – с другой.

Цели компании социального характера ориентированы на повышение качества жизни работников, высокую оплату труда, качественные условия производства, создание пространства для творческой самореализации и т. д. При этом необходимо понимать, что данные цели переплетаются между собой и являются важными как для работников, так и руководства. Сам персонал ориентирован на достижение экономических целей, поскольку высокий доход организации означает лучшие условия труда, сохранность рабочего места и общее процветание. Социальные цели также должны преследоваться руководством организации, поскольку от инициативности, мотивации, командного духа пер-

сонала зависит продвижение и стабильность компании. Если руководство не создает благоприятных условий для труда и не оценивает его должным образом, это приводит к высокой текучести кадров, негативному имиджу организации и, в конечном счете, к банкротству.

Собственные цели кадровой политики организации определяются с учетом основных положений всех составных частей концепции ее развития и включают:

- цели, связанные с внешними условиями деятельности организации (рынок труда, взаимоотношения с государственными и местными властями и т. д.);
- цели, определяемые внутренними условиями, реализация которых направлена на улучшение отношений организации со своими сотрудниками (их участие в управлении предприятием, углубление профессиональных знаний, совершенствование стиля руководства, решение социальных вопросов и т. п.).

Процесс работы с персоналом должен быть построен так, чтобы кратчайшим путем приходиться к желаемому результату в отношении любого вопроса или проблемы в кадровой сфере [3, с. 23].

Таким образом, основной принцип кадровой политики заключается в том, что одинаково необходимо достижение индивидуальных и организационных целей [4, с. 9].

Список литературы:

1. Богатырева М.Р. Учебный справочник «Управление персоналом организации»: учебный справочник для студентов специальности «экономика труда» экономического факультета / автор-сост. М.Р. Богатырева. – Уфа, 2012.
2. Филиппова Л.В. Мотивация трудовой деятельности персонала // Молодой ученый. – 2013. – № 1. – С. 20–23.
3. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Интел-Синтез, 2011. – 237 с.
4. Яковлева О. Система подбора и отбора персонала. – М.: Управление персоналом, 2010. – 11 с.

Алексеева Е.Е.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент Богатырева М.Р.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, katya2012.matveeva@mail.ru

МНОГОАСПЕКТНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Функционирование муниципальной службы напрямую зависит от ее кадровой составляющей – муниципальных служащих. Однако корпус муниципальных служащих, принципы его формирования и функционирования, их мотивационные составляющие до настоящего времени не подверглись серьезным исследованиям и изменениям, что повлекло за собой снижение эффективности деятельности органов местного самоуправления, возрастание недоверия населения к муниципальным служащим.

Муниципальные учреждения в настоящее время не используют полностью человеческие ресурсы для повышения собственного социально-экономического и общественного положения. Комплексная кадровая политика предполагает применение социологических опросов, направленных на выявление мотивационных факторов в области муниципального управления.

Одним из современных методов совершенствования кадровой политики является многоаспектное тестирование. Многоаспектное тестирование представляет собой проведение опроса среди муниципальных служащих, направленное на оценку управленческого потенциала, резервы развития кадровой политики организации, выявление профессиональных умений и навыков служащих, и составление мотивационной структуры.

В Муниципальном образовании Кармаскалинского района Республики Башкортостан многоаспектное тестирование проводится, начиная с 2012 года и по настоящее время.

Параметры, по которым проводится многоаспектное тестирование муниципальных служащих, обобщены до следующих критериев: анализ ситуации; нахождение решений; планирование деятельности; постановка задач исполнителям; организация и осуществление контроля; ведение переговоров; лидерский потенциал; способность к обучению; интересы и мотивы работника, влияющие на поведение. Результаты многоаспектного тестирования муниципальных служащих оцениваются и интерпретируются следующим образом: от 100 до 65 % – зона эффективности, ниже 65 % – зона затруднений.

Многоаспектное тестирование, результаты которого представлены ниже, решают в муниципальном учреждении такие задачи, как составление заключения о компетенциях, потенциале, профессиональных навыках служащих и направлениях, в которых должна производиться мотивационная работа. Также, благодаря многоаспектному тестированию муниципальных служащих, кадровые работники выявляют зоны возможных затруднений в профессиональной деятельности, с итоговым распределением по группам (табл. 1) в зависимости от проявленной эффективности.

Таблица 1 – Анализ результатов многоаспектного тестирования линейного персонала структурных подразделений администрации Кармаскалинского района

Группы, %			
Успешные	Опытные практики	Практики	Узкие практики
10,8	36	42,3	10,8

В группу «успешные», согласно многоаспектному тестированию муниципальных служащих, входят работники, которые обладают такими профессиональными и личностными качествами, как умение анализировать сложившуюся ситуацию, грамотно и в деловом стиле ее решить, способность успешно анализировать условия современной среды, выявлять ее возможности и ограничения, формулировать как цель деятельности своего учреждения, так и стратегию его развития, предлагать адекватные и новаторские решения с учетом выявленных особенностей среды.

В группу «опытные практики», согласно многоаспектному тестированию, входят служащие, обладающие такими качествами, как способность решать вопросы, ответы на которые уже существуют, по определенной схеме. То есть для таких служащих решение задачи корректно, размеренно и грамотно возможно только в случае, если имеется соответствующий опыт. Решение экстренных задач, новые ситуации, вызывают у данной группы проблемы, сложности в выстраивании стратегии [5, с. 58]. Они ориентированы на применение известных им образцов опыта, своего или чужого, который могут приспособить к ситуации.

В группу «практики», согласно многоаспектному тестированию, входят служащие, которые успешно решают задачи в случае, если они имеют некую эмпирическую базу. Те ситуации, которые можно обозначить как новые, вызывают у данной группы служащих проблемы и затруднения в области их квалифицированного решения. Служащие, которых по результатам теста, включают в группу «практики», нуждаются в предоставлении им готового образца действий, могут замечать некоторые изменения во внешней среде, однако затрудняются эффективно отвечать на ее запросы и не формулируют стратегии развития своего учреждения.

В группу «узкие практики», согласно многоаспектному тестированию, входят служащие, способные решить задачи, которые многократно до этого решали в рамках своей специализации и компетенций. Все управленческие навыки у данной группы отсутствуют. Для данной группы должна предоставляться максимально простая, не новаторская деятельность, включающая инструкции на каждую возможную ситуацию [2, с. 100].

Исходя из постулатов многоаспектного тестирования, делаем выводы, «Успешные» составляют резерв развития, группы «Опытные практики» и «Практики» – это резерв функционирования, а «Узкие практики» – резерв обновления, фактически это балласт организации, т. к. сюда относятся работники, не способные к развитию и не приспособленные к изменениям.

Многоаспектное тестирование является тем инструментом, посредством которого совершается эффективное кадровое изменение, трансформация кадровой политики, ротация, оптимизация и обновление кадров.

Так, стратегическое направление группы опытных практиков – это переход в группу успешных, в свою очередь, сотрудники групп «Успешные» и «Опытные практики» могут быть повышены в должности [4, с.78].

Однако у многоаспектного тестирования существует недостаток, выраженный в том, что данное мероприятие проводится редко. На практике данное тестирование служащие проходят лишь единожды, при приеме на работу. При том, что данное мероприятие целесообразно использовать в качестве системы выстраивания мотивации и выявления резервов профессионального роста сотрудников. Также работа с результатами многоаспектного тестирования заключается в увольнении сотрудников, попавших в группу «Узкие практики», и периодическом перемещении на вышестоящие должности сотрудников из группы «Опытные практики», то есть оптимизации кадров [1, с. 234].

Результаты данного тестирования позволяют провести анализ мотивационной составляющей муниципальных служащих (табл. 2). Максимальное возможное количество баллов по каждому мотиву – 60. Выборка для исследования составляла 200 чел.

Согласно проведенному исследованию, наиболее неэффективным мотивом для муниципальных служащих Муниципального образования Кармаскалинского района является власть. При этом в качестве наиболее эффективного мотива к трудовой деятельности муниципальные служащие назвали высокую оплату труда. Интересно то обстоятельство, что ориентация на взаимоотношения достаточно низкая, несмотря на то что уровень текучести кадров в муниципальном образовании Кармаскалинского района не превышает допустимый уровень и находится в пределах от 3 до 7 %.

Таблица 2 – Структура мотивов у муниципальных служащих в порядке убывания значимости

№	Мотив	Баллы
1	Творческая деятельность	41,84
2	Высокая оплата труда	36,28
3	Признание	34,82
4	Стремление к достижениям	33,63
5	Самосовершенствование	33,38
6	Структурирование	31,6
7	Перемена труда	28,51
8	Креатив, самовыражение	27,88
9	Социальный капитал	27,8
10	Условия труда	26,9
11	Коммуникации	24,3
12	Власть	17,5

Выявление мотивационной структуры муниципальных служащих должно учитываться при разработке и совершенствовании кадровой политики органов местного самоуправления. Управление мотивами сотрудников данных организаций позволит повысить эффективность их деятельность.

Дифференциация служащих Администрации муниципального образования Кармаскалинского района по гендерному признаку показала следующие данные: 75,6 % – женщины, 24,4 % – мужчины. Следует отметить, что данная тенденция сохраняется на протяжении последних десяти лет. В качестве причины можно обозначить то, что трудовая деятельность муниципальных служащих носит несколько однообразный и рутинный характер, при этом от сотрудников требуется проявление таких профессиональных и личностных качеств, как исполнительская дисциплина, высокая ответственность и лояльность к руководству [3, с. 47].

Таким образом, для оптимизации работы муниципальных органов власти в ситуации быстрых перемен и эффективного влияния на эти перемены необходимо перейти от системы управления кадрами к системе развития человеческого потенциала отдельного служащего и человеческого капитала организации.

Список литературы:

1. Богатырева М.Р. Управление персоналом организации»: учебный справочник для студентов специальности «экономика труда» экономического факультета / автор-сост. М.Р. Богатырева. – Уфа, 2012.
2. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. – М.: ЮНИТИ, 2010. – 342 с.

3. Гладышев А.Г., В.И. Иванов, Е.С. Савченко. Муниципальная кадровая политика. – М.: Муниципальный мир, 2010. – 256 с.
4. Зотова В.Б. Система муниципального управления. – 4-е изд. – СПб.: Универсум, 2011. – 512 с.
5. Кобелев А.Г., Кирнев А.Д., Рудой В.В. Муниципальное управление и социальное планирование в муниципальном хозяйстве. – Ростов н/д.: Феникс, 2010. – 304 с.

УДК 30.331

Алексеева Е.Е.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент М.Р. Богатырева
Башкирский государственный университет, г. Уфа, katya2012.matveeva@mail.ru

К ВОПРОСУ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ В МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

Полноценное и гармоничное функционирование муниципальной службы прямым образом связано с муниципальными служащими. Муниципальные службы в большинстве своем подвержены типичным проблемам, выраженным в достаточно низкой эффективности деятельности муниципальных служащих, высокому уровню недоверия со стороны граждан страны.

Муниципальные службы часто имеют проблемы, связанные с неграмотной и кумовской кадровой политикой, характеризующейся закрытостью и пассивностью. Одной из проблем кадровой политики муниципальных служб является неполное использование научных методов в работе с муниципальными служащими.

Важной задачей кадровой политики необходимо признать формирование профессионализма и высоких компетенций для развития кадрового потенциала муниципального образования. Сегодня работа муниципальных служащих характеризуется достаточными профессиональными компетенциями, но неумением грамотной постановки задач и методов их достижения, неэквивалентностью оценки собственных трудов.

Россия сегодня стоит на пороге преобразований, приоритетным направлением которых является реформа системы управления государством на всех иерархических уровнях федеральном, региональном и местном. Данная реформа должна качественным образом совершенствовать систему государственных, муниципальных учреждений и, в конечном счете, привести к принципиально высокому качеству жизни граждан Российской Федерации.

На фоне данных преобразований особую актуальность приобретает вопрос развития кадрового потенциала муниципальной службы, поскольку именно персонал является двигателем любой организации. Данную задачу необходимо выполнять, совершенствуя и меняя кадровую политику муниципальных служб, профессионально и этически развивая работников [1, с. 30].

Опираясь на эмпирический опыт последних лет в области кадровой политики в муниципальных учреждениях РФ, приходится делать выводы о том, что сотрудники данных учреждений недостаточно профессиональны. Неэффективные, стратегически неверные решения кадров муниципальных учреждений приводят к низкому авторитету органов местного самоуправления в глазах населения, к формированию негативного образа всей государственной бюрократической системы.

В нынешней ситуации российские муниципальные учреждения нуждаются в кадрах нового, новаторского стиля мышления, принципиально иного поведения и степени мотивации в отношении своей работы. Новые кадры должны не просто располагать базовой информацией о собственных компетенциях и функциях, должностных обязанностях, но и быть осведомлены в области рыночной экономики, социально-управленческих технологий и т. п.

Наиболее уязвимой категорией работников в муниципальных службах являются молодые специалисты.

Необходимо отметить, что привлекательность государственной службы для молодых работников обуславливается престижем, возможностью самореализации, построением карьеры, занятием в дальнейшем высокого поста, высоким уровнем коммуникации. При этом первые годы работы в качестве муниципального служащего вызывают у молодых специалистов серьезный дисбаланс сил, стрессы и, в конечном счете, приводят организацию к высокой текучести кадров.

Также проблемы молодых кадров в муниципальных органах сводятся к неграмотному карьерному планированию либо ее отсутствию. Помимо этого, присутствует кумовство, когда молодые специалисты остаются на низших должностях, а более высокие занимают родственники или знакомые руководителя.

При этом к оттоку молодых кадров относятся как к естественному процессу и не считают данное явление проблемой. Более того, зачастую руководитель повышает тех сотрудников, которые ему наиболее приятны не с точки зрения профессионала, а с позиции человека, выбор происходит по принципу нравится / не нравится. При этом молодые специалисты отличаются высокой коммуникабельностью, ответственностью, быстрой обучаемостью, активностью и трудолюбием, готовностью саморазвиваться как личности, так и профессионально.

Профессиональная карьера государственных служащих является подспорьем для профессионального роста, и реализации сотрудником самого себя

как личности. Однако молодые специалисты, устраиваясь на работу в муниципальные органы, часто спустя короткий период времени вступают в фазу кризиса карьеры. Данная фаза связана с несоответствием потребностей работника и реальностью, предлагаемой организацией.

Потребности молодого специалиста выражаются следующим образом:

1. Высокая заработная плата, эквивалентная приложенному труду, хорошие льготы и надбавки. Данная проблема является слабо регулируемой, поскольку оплата труда чиновников строго фиксированная. Помимо того, чиновники не имеют права заниматься коммерческой деятельностью, владеть собственным бизнесом. Их дополнительная деятельность сводится лишь к преподавательской. Данное обстоятельство вынуждает чиновником заниматься взяточничеством, коррупцией. Решение данного вопроса может заключаться в обеспечении конкурентоспособности оплаты труда молодых государственных служащих, чтобы они могли заниматься работой с удовольствием, имели возможность завести семью и не боялись, что им не хватит денег до следующего месяца. Также следовало бы связать размер заработной платы с результатами труда, что повысит объем и качество выполняемой работы.

2. Потребность в коммуникации. Часто служащие муниципальных учреждений имеют такую специфику, как разобщенность, отсутствие единства, и вместе с тем нежелание принимать новых молодых сотрудников. Коллектив лишен какой-либо общей миссии, идеи, вокруг которой можно было бы сплотиться. Органы по работе с молодежью не имеют своего фирменного стиля, который был бы узнаваем среди молодежи и был бы близок самим сотрудникам. Для устранения данной проблемы используется классический тимбилдинг, выраженный в совместных поездках, праздниках, психологических тренингах, участии в командных видах спорта, спортивных соревнованиях и т. д..

3. Потребность в самореализации, постановке сложных целей. Для молодых работников с высокой потребностью в самореализации должна составляться иная программа мотивации и стимулирования. В первую очередь, отдел кадров в муниципальных органах должен осознать, что заработная плата не может применяться в качестве единственного побуждающего к трудовой деятельности мотива. К тому же оплата труда, как было указано выше, в муниципальных учреждениях невысокая. Мотивация должна быть дифференцирована в зависимости от личности молодого специалиста, его умений, творческих задатков, профессиональных интересов. Вознаграждение должно быть эквивалентно трудам сотрудников.

4. Потребность быть креативным, думающим, идейным, иметь нетривиальное мышление и видение. Людей, которые являются изначально интересными личностями, готовыми к новым познаниям, мотивировать необходимо через организацию тренингов, семинаров, которые соответствуют времени.

5. Потребность в карьерном росте. Молодые специалисты вынуждены в большинстве своем оставаться в своей должности несколько лет, без повышения заработной платы, заниматься рутинной работой. С одной стороны, органы власти по молодежной политике выступают в роли трамплина, с которого начинают свою трудовую деятельность многие активные молодые люди, но с другой стороны, страдает вся система органов власти, когда она теряет обученного и подготовленного сотрудника. Текучесть кадров является нормальным и необходимым явлением, но в муниципальных учреждениях она слишком высокая. Для удержания молодых и активных, творческих специалистов можно предложить несколько вариантов развития. Во-первых, следует повысить требования при приеме на работу. Необходимо нанимать на муниципальную службу только компетентных людей, чье образование соответствует занимаемой должности. Во-вторых, необходимо проявлять заботу в отношении своих сотрудников, повысить образовательный уровень, заинтересованность в их личностном и карьерном росте. Представление сотрудникам видимых и прозрачных путей их должностного и профессионального развития в рамках организации [2, с. 20].

Таким образом, наиболее важными для молодых специалистов являются потребности в материальном достатке, собственное личностное и профессиональное развитие, четкая структурированность работы и ее социально-полезная ориентированность. Для выращивания в муниципальном учреждении настоящих профессионалов, творческих людей, готовых ставить перед собой сложные задачи и выполнять их, необходимо грамотное карьерное планирование, мотивация, которая будет побуждать молодого специалиста расти в личностном и социальном отношении, раскрывать свой потенциал, удовлетворяя собственные потребности как личности.

Список литературы:

1. Богатырева М.Р. Управление персоналом организации»: учебный справочник для студентов специальности «экономика труда» экономического факультета / автор-сост. М.Р. Богатырева. – Уфа, 2012.
2. Филиппова Л.В. Мотивация трудовой деятельности персонала // Молодой ученый. – 2013. – № 1. – С. 20–23.

Андреева Р.С.

студентка 2 курса

Башкирский институт социальных технологий (филиал)
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа,
rada.andreeva2012@yandex.ru

Серегин Д.А.

г. Рудный, Казахстан

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В СОЕДИНЕННЫХ ШТАТАХ АМЕРИКИ

На современном этапе развития экономики проблемы уровня жизни населения и факторы, определяющие его динамику, становятся очень важными. От их решения во многом, зависит направленность и темпы дальнейших преобразований в стране и, в конечном счете, политическая и экономическая стабильность в обществе. Как мы видим, решение этих проблем требует определенной политики, выработанной государством, центральным моментом которой был бы человек, его благосостояние, физическое и социальное здоровье. Именно поэтому все преобразования, которые так или иначе могут повлечь изменение уровня жизни, вызывают большой интерес у всех слоев населения.

США – одна из самых популярных стран среди иммигрантов, ведь уровень заработной платы в этой стране – один из самых высоких в мире. Конечно, принято считать, что показатели уровня жизни в данной стране высокие. И это касается практически всех аспектов жизни человека: жилищных условий, дохода, заработной платы, безопасности граждан и т. д. Но так ли все хорошо, как предполагают эмигранты, и что предоставляет населению администрация Б. Обамы. Какой на самом деле уровень жизни населения в США? В начале 2015 года администрация Обамы представила населению Америки и всему миру отчеты. Судя по этим отчетам, американская экономика стремительно развивается и скоро можно будет забыть о безработице, высоких ценах в супермаркетах и больших налогах. Население страны – менее оптимистично, ведь уровень жизни снизился за последние годы. Для иммигрантов проблемы с уровнем жизни и вовсе не проблемы, ведь в их родных странах все куда хуже, они не замечают мелких трудностей, с которыми сталкиваются США. Но для коренного населения или для тех, кто уже не первый год живет в этой стране, очень сложно перестроиться на экономию [1].

Средняя зарплата в США, по данным 2015 года, составляет 3–4 доллара в час и выше. Более 67 % американцев в возрасте от 15–65 лет имеют хорошо

оплачиваемую работу. Если зарплата составляет 3–4 доллара в час и работа не предоставляет возможности получить дополнительный заработок (чаевые), то работодатель должен предоставить работнику не только бесплатное питание каждый день, но и бесплатное жилье. Средняя зарплата зависит и от штата, в каждом своя ценовая политика не только на зарплату, но и на продукты питания и жилье. Для иммигрантов сложная ситуация с безработицей и низкой заработной платой не является проблемой. Но для людей, которые постоянно живут в Америке, сложно найти высокооплачиваемую работу, да еще, чтобы она соответствовала их квалификации и умениям. Чем больше наплыв приезжих, тем выше процент безработных. Всю мелкую и грязную работу забирают иммигранты, а на высокооплачиваемую – очень высокая конкуренция.

Больше остальных в Штатах зарабатывают врачи, программисты, учителя. Но на такую должность попасть очень трудно. Конкурсы, которые проводят компании на замещение вакансии, могут продолжаться месяцами, пока руководители не найдут лучшего. Благодаря специальным рекрутинговым агентствам, путь рабочего намного сокращается, а работодатели намного быстрее могут найти себе подходящего работника. Именно потому в США очень распространены и популярны агентства такого рода. Иммигранты также могут рассчитывать на помощь рекрутинговых агентств, но им следует задуматься о подборе работы еще до того, как выезжать в Штаты.

Администрация Обамы в начале 2015 года сообщила, что уровень безработицы не выше 9 %. Возьмем, к примеру, средний уровень цен в Америке: литр молока – 1 \$, хлеб – 2,48 \$, килограмм риса – 3,03 \$, килограмм яблок – 3,60 \$. Однако американские журналисты и отдельные достаточно известные личности говорят, что этот процент намного выше. По неподтвержденным данным, безработные в Америке составляют приблизительно 30 % от всего населения. Конечно, цифра шокирующая, но не нужно забывать и о большом социальном разрыве. Ведь много людей в США считаются бездомными, и их количество каждый год возрастает. Это приводит к увеличению преступлений, в частности, краж, что меняет образ жизни многих жителей. Штат Нью-Йорк по своему красив: красочные огни на «Time Square» просто притягивают туристов. Зеленый рай в центре штата, называемый «Центральный Парк», который отлично подходит для отдыха с семьей и утренней пробежки. Количество офисов и успешных людей, которые зарабатывают тысячи долларов в месяц, сосредоточено в этом городе. Это доказывает огромную социальную разницу в уровне жизни населения. Но Нью-Йорк на сегодняшний день самый опасный город. В нем самый большой процент совершения преступлений по всем Штатам, наибольшее количество беспризорников и бездомных [2].

В наше время все говорят о стоимости жилья и его оплаты: вода, газ, свет и т. д. Но когда люди говорят об Америке, то все как один утверждают, что жи-

лье там уж слишком дорогое. Простому работнику будет сложно купить себе жилье где-то в Лас-Вегасе или в Нью-Йорке, образ жизни не позволит накопить такую сумму. Отзывы коренного населения положительные, ведь зарплаты у них намного выше, чем у иммигрантов. Тем более что у них есть возможность воспользоваться кредитом на жилье под минимальный процент на несколько лет. А так как риск потери работы очень низкий и государство всячески помогает безработным, американцы не боятся брать кредит на жилье даже на 25–30 лет. Такая ситуация в Америке очень распространена, так как продолжительность погашения кредита выбирается самой семьей покупателя. Отзывы о подобных кредитах только положительные, поскольку немаловажным плюсом является фиксация стоимости процента и инфляции.

Образ жизни американцев отличается от образа жизни россиян. Американцы чувствуют себя более защищенными государством, чем мы. Даже на примере квартплаты можно увидеть разницу между нашими государствами. В США средняя оплата за квартиру или дом составляет до 18 % всего дохода семьи в месяц, в России эта цифра на практике составляет от 35 % и больше [3].

Социальная Америка – одна из стран, где человек чувствует себя не только защищенным, но и нужным на работе и в семье. Неважно, здоров человек или болен, молод или стар. Жизнь в Америке для всего населения – на одном уровне. Для богатых и бедных существуют одинаковые развлечения, которые не требуют больших затрат, и это является огромным плюсом в социальном отношении. На продолжительность жизни влияют специальные дома престарелых и медицинские интернаты, где пожилому человеку будет предоставлена вся необходимая медицинская помощь в считанные минуты. Такие заведения в США очень популярны и всячески поддерживаются не только государством, но и различными инвесторами. В этом году появляется все больше мобильных центров, которые можно разместить на любой территории возле дома. Представлены они были проектом под названием «MEDcottage». Благодаря ему семья может не передавать своих родственников в медицинский интернат. Без позволения власти можно разместить возле дома специальный мобильный центр, который легко подключается к электричеству, водоснабжению основного дома. По всему центру расставлены датчики, которые моментально передают необходимую информацию: например, если старый человек упал, на телефон передается сообщение с предупреждением. Эта система может не только сблизить всех членов семьи, но и спасти старому человеку жизнь, вовремя оповестив его родных и вызвав врачей. И это увеличивает среднестатистическую продолжительность жизни населения в США.

Общественный транспорт развит плохо, Америка – это страна автомобилистов. Цена на бензин все время меняется. Когда нефть была дорогая, стоимость галлона доходила до 5 долларов. Страховка на машину стоит от 90 дол-

ларов в месяц, но есть особые программы от 30 долларов в месяц для тех, у кого небольшой доход. Стоимость страховки также зависит от возраста водителя (до 25 лет гораздо дороже), а также наличия правонарушений.

Существует ряд проблем, которые заметно снижают «социальную эффективность»:

1. Высокая плата за медицинскую помощь. Для богатых американцев это не проблема, ведь существует еще и медицинское страхование. Но для более бедных семей, особенно для тех, кто не работает, позволить себе подлечиться очень сложно. Что касается русских иммигрантов, то им легче зарабатывать деньги в США, но приезжать лечиться на родину.

2. Высокая плата за обучение. Конечно, после завершения обучения эти деньги окупятся с лихвой, но для среднестатистической семьи в Америке очень сложно платить за обучение своих детей. Существуют случаи, когда для обучения ребенка в институте или университете семья должна долгие годы откладывать деньги или брать кредит.

3. Продолжительность жизни более обеспеченного населения выше, чем бедных американцев. Слишком большой социальный разрыв.

4. Загрязненный воздух и вся экология в больших городах, таких как Нью-Йорк, Сан-Франциско, Лас-Вегас и т. д. Слишком часто появляется смог в городах и даже в пригородах.

5. Большие пробки на дорогах, что приводит к стрессам и хронической усталости жителей больших городов. Не говоря уже и о преступлениях, процент которых с каждым годом повышается.

6. Стрельба в школах. В каждом учебном заведении при входе стоят датчики обнаружения оружия и охрана.

7. В малообеспеченных пригородах или районах города массово продают наркотики не только преступники, но и подростки, которые так зарабатывают себе на жизнь.

На основании сказанного выше можно сделать вывод, что уровень жизни – одна из важнейших социально-экономических категорий, которая характеризует структуру потребностей человека и возможности их удовлетворения. Уровень жизни является понятием более широким и характеризуется не только объемом реальных доходов в расчете на душу населения, но и рядом неденежных факторов. Важнейшими составляющими уровня жизни выступают доходы населения и его социальное обеспечение, потребление им материальных благ и услуг, условия жизни, свободное время. Существует проблема неравенства благосостояния, а также порождаемого ею социального напряжения в обществе. Разрыв в уровне жизни зависит от различной ценности принадлежащих людям факторов производства и эффективности их использования. Неравенство дохо-

дов может достигать огромных масштабов и создавать угрозу для политической и экономической стабильности в стране.

Список литературы:

1. Уровень жизни населения // Экономист. – 2013.
2. Марыганова Е.А., Шапиро С.А. Макроэкономика. Экспресс-курс: учеб. пособие. – М.: КНОРУС, 2010.
3. [Электронный ресурс] <http://visasam.ru/emigration/canadausa/-uroven-zhizni-v-usa.html#i-10>

УДК 331.101

Барабанова К.В.

студентка 1 курса

Научный руководитель: доцент Алешкина О.В.

Башкирский институт социальных технологий

(филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа,

pezzacas@gmail.ru

ТРУД КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

Актуальность данной темы не вызывает сомнений. Труд играет важную роль в реализации и развитии человеческого общества и каждого его составляющего. Благодаря труду многих тысяч поколений людей аккумулирован непомерный потенциал производительных сил, обширное общественное богатство, развилась современная цивилизация. Дальнейший прогресс человеческого общества невозможен без развития производства и труда [1].

Труд – целесообразная, сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества. В процессе этой деятельности человек при помощи орудий труда осваивает, изменяет и приспосабливает к своим целям предметы природы, употребляет механические, физические и химические свойства предметов и явлений природы и принуждает их обоюдно влиять друг на друга для достижения поставленной цели [2].

Труд – один из четырех основных факторов производства: осознанная, общепризнанная деятельность человека, требующая приложения усилий, осуществления работы [3].

Труд – целесообразная деятельность людей по образованию материальных и духовных благ, которые необходимы для удовлетворения потребностей всякого индивидуума и общества в целом [4].

Таким образом, исходя из вышеприведенных определений, труд – это вознаграждаемая деятельность человека для удовлетворения своих жизненных потребностей.

Наша жизнь – это вечный труд ради того, чтобы жить. И, к сожалению, не каждый человек может выбрать работу, которая будет ему по душе. Нередко длительные поиски идеальной работы заканчиваются разочарованием. И человек, уже отчаявшись, ради того, чтобы жить как-то дальше, вынужден устраиваться на ту работу, которая есть. Но работа, которая не по душе, ведет человека к некой потерянности. Так, например, Карл Маркс считал, что разделение труда отчуждает человека от его работы [5]. Труд для трудящегося является чем-то внешним, так как не относится к его природе; он в своем труде не санкционирует себя, а отрицает, чувствует себя не счастливым, а обездоленным, не развивает свою физическую и духовную энергию, а утомляет свою физическую природу и уничтожает свои духовные силы. Поэтому трудящийся в процессе выполнения работы чувствует себя изолированным от самого себя. В силу этого труд его не добровольный, а вынужденный; это – принудительный труд. Отчужденность труда определенно сказывается в том, что, как только прекращается физическое или иное принуждение к труду, от труда бегут, как от самой страшной болезни. Труд, в процессе которого человек себя отчуждает, – есть принесение себя в жертву, самоистязание. Внешний характер труда проявляется для трудящегося в том, что этот труд принадлежит не ему, а другому, и сам он в процессе труда принадлежит не себе, а другому. И получается, что для того, чтобы удовлетворить жизненно необходимые потребности, человек должен лишиться себя морального удовлетворения. Но ведь отсутствие морального удовлетворения губительно сказывается на внутреннем состоянии человека.

В современном производстве отчуждение человека от труда оказывается намного мощнее, чем в любое другое время. К примеру, во времена ремесленничества и мануфактуры труженик мог самостоятельно применять орудия труда. В традиционных обществах работа нередко была утомительной, но люди могли сами устанавливать свою работу, для реализации которой было необходимо изобилие знаний и навыков. В промышленности наемные рабочие фактически никак не могут повлиять на характер заданий, которые они выполняют, и совершенно не могут повлиять на то, кому и как он продается. Таким образом, работа становится планом, который трудящийся должен выполнить, чтобы получить вознаграждение, но которое его совсем не восхищает. Но на что только не пойдет человек ради удовлетворения жизненных потребностей!

Труд – важнейшее условие жизнедеятельности. В современном мире невозможно прожить, если человек не трудится. Труд позволяет получить поощрение в виде морального удовлетворения, эмоционального результата в виде реализованности индивида как высококлассного специалиста, дает возмож-

ность для общения, развития [6]. Труд – это возможность полноценно реализоваться. И только благодаря труду мы можем удовлетворить наши жизненные потребности, которые нам так необходимы, с помощью вознаграждения за выполненную работу.

Список литературы:

1. Кокин Ю.П. Экономика труда, 2010: электронный путеводитель // Бесплатная онлайн библиотека. – URL: http://e-lib.biz/trudovye-resursyi_761/soderjanie-ponyatiya-suschnost-ekonomicheskoy-21439.html (дата обращения 05.04.2016).
2. Википедия: электронный путеводитель. – URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Труд> (дата обращения 05.04.2016).
3. Борисов А.Б. Большой экономический словарь: электронный путеводитель: словарь экономических терминов. – URL: <https://tochka.com/info/glossary/?srch=%D1%82%D1%80%D1%-83%D0%B4> (дата обращения 05.04.2016).
4. Экономический словарь: электронный путеводитель. – URL: <http://ekslovar.ru/slovar/t/trud.html> (дата обращения 05.04.2016).
5. Основные идеи Карла Маркса в экономическо-философских рукописях 1844 года: электронный путеводитель // LiveJournal. – URL: <http://lenyse4ka2012.livejournal.com/771.html> (дата обращения 05.04.2016).
6. Гильманов Р.Р., Алешкина О.В. Труд и занятость как институты социализации современной молодежи // Сб. мат-лов Всерос. молодежной науч.-практич. конф. «Математические методы и модели в исследовании государственных и корпоративных финансов и финансовых рынков». – Уфа, 2015. – С. 48–50.

УДК 331.548

Баранова Д.А.

студентка 3-го курса

Научный руководитель: канд. экон. наук доцент Алешкина О.В.

Башкирский институт социальных технологий (филиал)

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа

ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И БЕЗРАБОТИЦА

В современном мире безработица занимает отнюдь не последнюю роль в ряде экономических проблем государства. Желание человека использовать

свои трудовые ресурсы и невозможность его исполнения ведет к проблемам не только личного характера, но и государственного. На счету населения большое количество людей (в том числе молодежи), имеющих огромную потребность в труде, как умственном, так и физическом. Проблемы в выборе профессии, несоответствие спроса и предложения на рынке труда или же банальное отсутствие работы влекут за собой большие экономические потери [1].

Так как рынок труда имеет большую социальную значимость, то его необходимо квалифицированно регулировать. Большую роль в регулировании занятости населения, несомненно, играет государство [2]. Потому что именно государственное регулирование напрямую воздействует на развитие производства в правильном направлении и, конечно, решает те или иные социальные проблемы. Выделяют четыре главных направления государственного регулирования рынка труда:

- программа, которая занимается стимулированием роста занятости и увеличением числа рабочих мест – ведь чем больше предложений, тем больше выбор у людей, куда пойти и где работать;
- программы, которые направлены на подготовку, а также переподготовку рабочей силы, что крайне важно для тех людей, которые переосмыслили свои приоритеты в выборе профессии;
- программы, которые занимаются содействием найма рабочей силы и оказывают огромную помощь государству;
- также правительство принимает различные программы, направленные на социальное страхование безработицы, то есть выделяются средства на пособия по безработице, потому что (как бы это банально ни звучало) безработному человеку нужно на что-то жить.

Есть еще одна очень важная причина государственного регулирования рынка труда – макроэкономическая. Для ее решения государство прибегает к:

- обеспечению полной занятости трудоспособного населения;
- борьбе с инфляцией;
- объединению принципов социальной справедливости и экономической эффективности [3].

Какие цели преследует государство, регулирующее рынок труда?

В первую очередь, это максимальное обеспечение полной занятости, а также создание так называемого «гибкого рынка труда», то есть способности быстро приспосабливаться к различным изменениям внутренних и внешних изменений условий развития экономики. Это может проявляться в гибком использовании работников на условиях неполного рабочего дня, временной занятости, сменяемости рабочих мест, изменения количества смен, расширения и добавления в зависимости от необходимости рабочих функций. Каждый, кто

желает трудиться, сможет найти на предоставленном рынке такое рабочее место, которое будет, пусть не полностью, но хотя бы частично, отвечать его потребностям [4].

Как мы видим, государство активно заинтересованно в искоренении такого термина, как «безработица», ведь она влечет за собой не только кризис, но и социальные проблемы, такие как алкоголизм и повышенный уровень преступности. Снижение уровня жизни, подавленность, депрессия и постоянные задолженности наносят неоспоримый урон по населению. Каждый целеустремленный человек стремится к саморазвитию и самовыражению, а, как правило, именно работа может реализовать эти потребности [5].

Если мы рассмотрим эту проблему с психологической точки зрения, то поймем, что человек – существо социальное и трудолюбивое. Стоит ли говорить о том, какое моральное удовлетворение испытывает человек, который занимается любимой работой, и какую пользу он несет обществу? И не столь важно, чем он занимается (работает ли дворником или офисным сотрудником), самым важным является то, что он сам, в первую очередь, глубоко заинтересован в своей деятельности и готов жертвовать для этого своим свободным временем и своими трудовыми ресурсами. То есть, мы можем наблюдать полную самоотдачу. Человек понимает, что он полезен обществу, и его желание держать марку не дает ему опустить руки. Ну, а если мы посмотрим на отрицательную сторону вопроса, то заметим, что безработный человек будет крайне неудовлетворен своей жизнью. Он, несомненно, считает, что ни на что не годен, впадает в отчаянье, винит во всем общество, государство, начальство и испытывает состояние крайней безысходности. Апатия и уныние ведут за собой психологическое «абстрагирование», подкрепляемое алкоголем, наркотиками и другими разрушающими человека увлечениями. Человек еще более углубляется в свое неадекватное состояние, и ему кажется, что терять уже нечего. Это крайне опасно, потому что именно осознание этой пагубной мысли ведет к преступлениям самого разного характера.

Кроме психологических проблем отдельной личности, можно говорить и о проблемах социальных. Ведь безработица – это проблема социума, масштабная проблема, с которой не так-то легко справиться. Исходя из этого, становится понятно, что безработица несет за собой колоссальные потери [5].

Тяжело признавать, но именно войны и их последствия влекут за собой безработицу. Плохой уровень образования также влияет на занятость населения, особенно это касается молодежи.

Хотелось бы сказать о главном, о том, что не только государство должно нести ответственность за безработицу, но и сами люди должны быть заинтересованы в этом прежде всего. Стремление получить качественное высшее обра-

зование, зарекомендовать себя как хороший специалист, стать добросовестным сотрудником – вот что определяет дальнейший успех в трудовой деятельности человека, а государство лишь оказывает помощь.

Список литературы;

1. Алешкина О.В. Глобализация образования и инновационный механизм развития российских вузов // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – СПб.: Изд-во Российского госуд. пед. ун-та им. А.И. Герцена, 2008. – № 55. – С. 11–14.
2. Энциклопедия экономиста [Электронный ресурс]. – URL <http://www.grandars.ru/> (дата обращения: 05.04.2016).
3. Образовательная поддержка [Электронный ресурс]. – URL <http://edu-support.ru/?statya=413> (дата обращения: 05.04.2016).
4. Мировая экономика [Электронный ресурс]. – URL <http://www.ereport.ru/articles/macro/macro12.htm> (дата обращения: 05.04.2016).
5. Росфинконсалтинг. Финансово-аналитический центр [Электронный ресурс]. – URL <http://www.-crisis.org/nojob/> (дата обращения: 05.04.2016).

УДК 331.108

Бикбулатова Д.С.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент М.Р. Богатырева
Башкирский государственный университет, г. Уфа, dasha_morozova94@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОМПАНИИ

Любая трудовая деятельность строится за счет вхождения в состав какой-либо группы, трудового коллектива. Сотрудник организации оказывается включенным в определенную систему межличностных отношений. Трудовой коллектив оказывает большое влияние на жизнь каждого человека. Непосредственно в рамках трудового коллектива работник может удовлетворить свои потребности, например, потребность в принадлежности к группе себе подобных или потребность в признании успехов и достижений [1, с. 126–127].

В нынешних условиях огромное значение обретают проблемы установления кадровой среды в компаниях. Особенно значимым становится формирование таких общественных соотношений в основных характеристиках персонала компании, которые содействуют ее увеличению и развитию, в том числе за счет

привлечения и укрепления в кадровом составе профессионально подготовленных молодых специалистов. Это актуализует задачу их адаптации в нынешних организациях, поиска новых управленческих средств, способов и технологий ее эффективной реализации.

Адаптация работника в компании – это контролируемый процесс интеграции личности в профессиональную среду компании и в ее главные функциональные, координационные и кадровые процессы. Адаптирование считается одним из важных направлений в практике управления персоналом в современной компании. Адаптация является, с одной стороны, устройством взаимодействия сотрудника с организационным окружением, а с другой – одним из способов формирования потенциала профессиональных ресурсов компании. Однако следует учитывать, что и индивидуальные потребности молодых специалистов в профессиональной сфере, и надежды современных организаций на новых молодых работников, имеющих профессиональное образование, регулярно меняются. Это требует, в свою очередь, формирования средств, способов и технологий адаптации организационного процесса в целом, и особенно – во взаимоотношении молодых специалистов [2, с. 125].

Если речь заходит об HR-технологиях, то адаптация рассматривается по-иному. Интернет-ресурс «Глоссарий.ру» уточняет: трудовая адаптация персонала – это:

- приспособление работников к содержанию и условиям трудовой деятельности и данной социальной среде;
 - совершенствование деловых и личных качеств работников
- и разделяет адаптацию на предприятия по видам:
- профессиональная;
 - организационная;
 - психофизиологическая;
 - социально-психологическая.

Безусловно, было бы ошибочно возлагать всю ответственность за эффективность процесса адаптации только на компанию. Важным условием эффективной адаптации считается личность и профессиональная подготовка молодого специалиста. К числу недочетов недавних выпускников, затрудняющих процесс профессиональной адаптации, включают: нехватку навыков владения аудиторией, отсутствие способности организовать коллектив, неэффективность отдельных методов обучения. К личным особенностям – недостаток желания работать и совершенствоваться в своей сфере и негативное восприятие конструктивной критики. В компаниях, предоставляющих разные области профессиональной деятельности, в качестве главных недостатков молодых специалистов работодатели называют нехватку специальных знаний, опыта работы и связанное с этим отсутствие практических умений.

Согласно мнению работодателей, большинства проблем можно было бы избежать в случае, если бы в период обучения будущие выпускники имели право стажироваться в тех компаниях, в которые после завершения вуза они хотят трудоустроиться.

К сожалению, результатом малоэффективных мероприятий по адаптации персонала нередко является увольнение работников. Известно, что само по себе большое число увольнений среди молодых специалистов приходится именно на первый год профессиональной деятельности. Главные причины увольнения: низкая заработная плата молодого специалиста; отсутствие карьерного роста; профессиональная деятельность далеко не оправдала их ожиданий; не сложились отношения с коллективом, отсутствие профессиональной и психологической поддержки, а также программ по адаптации.

Таким образом, чтобы эффективно решить задачу, связанную с процессом адаптации молодых специалистов, во всех вузах нужно совершенствовать деятельность по следующим пунктам: улучшить работу по организации программ стажировок и практик с целью получения студентами практических навыков и умений; ознакомить студентов со спецификой и содержанием будущей профессии, информировать о перспективах профессионального роста в данной профессиональной отрасли, организовывать взаимодействие между работодателями и представителями вузов с целью обеспечения решения данной проблемы.

Таким образом, от того, как будет организована адаптационная программа молодого специалиста, зависит очень многое – психологический комфорт и эмоциональная оценка организации, установление норм, правил, коллективная вовлеченность, мотивирование работника, эффективность деятельности. Если адаптация сотрудника лишена абсолютно всех результативных признаков, компания и сам работник несут существенные потери и неудобства. При правильной организации адаптации сотрудник быстрее включается в новую социальную группу, уменьшается степень его тревожности, его резервы в основном используются на формирование результатов деятельности, а не на получение недостающих знаний и проблем вхождения в коллектив.

Список литературы:

1. Богатырева М.Р., Абдулгазизова А.Н. Организация и управление процессами в малом бизнесе: сборник научных трудов Sworld по материалам международной научно-практической конференции. – 2013. – № 2. – С. 126–127.
2. Колосницына М. Г. Экономика труда. – М.: Академкнига. – 2011. – С. 125.

Бикбулатова Д.С.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент М.Р. Богатырева
Башкирский государственный университет, г. Уфа, dasha_morozova94@mail.ru

КОУЧИНГ КАК НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Управление персоналом в организации – сложная задача, и каждый руководитель выбирает в этом свой стиль и часто методом проб и ошибок находит свой путь.

Не секрет, что для многих людей карьера является одним из важных жизненных приоритетов, признаком профессионального и индивидуального роста. В настоящий момент самым эффективным, разносторонним и при этом мягким способом управления персоналом признан коучинг [1, с. 27–28].

Одно из самых главных достоинств коучинга в том, что он может дополнять уже существующий стиль руководства, делая его более эффективным. Коучинг на рабочем месте, без отрыва от рабочих процессов – это в первую очередь проведение коуч-сессий.

Коуч-сессия – это доверительная беседа, во время которой коуч задает эффективные вопросы и слушает. Главная задача коуч-сессий – помочь сотруднику раскрыться и наиболее рационально и успешно решить поставленные задачи [2].

Коуч никак не выступает в роли консультанта, оценивающего желание работника к смене места работы либо карьерному росту – он целиком и полностью доверяет сотруднику и его внутренним устремлениям. Он не выдает советов касательно того, куда человеку лучше устроиться на работу, чтобы скорее почувствовать самореализацию – он может помочь определиться с приоритетами и осознать собственную мотивацию. У коуча нет готового рецепта на тему «Как достичь успеха» – при его помощи и участии работник сам найдет кратчайший путь к успеху. Коуч не руководит работником в процессе осуществления карьерных планов – он верит, что все запланированное достижимо, и помогает работнику осознать, на какой стадии он находится сейчас и куда ему двигаться дальше [3, с. 25].

Есть убеждение, что все, чего хотят достичь люди, они могут достичь и без помощи коуча. Но если вы хотите быть эффективными при достижении профессиональных целей и работать планомерно, карьерный коучинг поможет вам наиболее полно понять и раскрыть личные возможности.

Коучинг имеет ряд преимуществ, к которым следует отнести: улучшение производительности, повышение эффективности обучения персонала, высокая гибкость и адаптивность к изменениям, быстрота принятия верного решения в критических ситуациях (табл. 1).

Таблица 1 – Виды коучинга и применяемые методы

Вид коучинга	Метод обучения
Индивидуальный	Направлен на приобретение опыта. Систематическое планирование обучения. Основу планирования составляет индивидуальный план профессионального обучения, в котором изложены цели обучения.
Групповой	Метод обучения руководящих кадров, основанный на решении конкретных задач из производственной практики. Моделирование организационной проблемы, которую должны решить участники группы. Данный метод позволяет соединить теоретические знания и практические навыки, предусматривает обработку информации, конструктивно-критическое мышление, развитие творчества в процессах принятия решения. Использование деловых игр дает возможность обладателям ролей вырабатывать альтернативные точки зрения.
Управленческий	Ориентирует сотрудников на повышение эффективности работы и развития организации. Активный метод обучения (семинары, конференции). Позволяет участвовать в дискуссиях, вырабатывает способы поведения в различных ситуациях.
Для отдельно взятого проекта	Специалисты разрабатывают конкретные решения по проблемам управления организации. Разработанные в группах предложения передаются руководству организации, которые рассматриваются.
Системный	Аналогичен групповому, но проводимый с лицами, между которыми существуют системные связи (коучинг организационного развития, корпоративный) с целью учесть интересы организации в целом и иметь свою специфику на каждой иерархической ступеньке.

Конечный результат менеджмента методом коучинга можно сформулировать так: достигается связь персональных целей и целей организации. Работники начинают понимать, что они достигают своих целей в организации, начинают жить в ней, работать ради организации. Современное управление в стиле коучинга – это новый взгляд на персонал организации, где каждый сотрудник является творческой личностью, способной самостоятельно решать задачи, проявлять инициативу, делать выбор, брать на себя ответственность и принимать решения [4, с.190–191].

Список литературы:

1. Богатырева М.Р., Гильманова Р.Р. Коучинг как метод управления персоналом // Сб. конф. НИЦ Социосфера. – 2013. – № 57–1. – С. 27–28.

2. Данилова М. Управление изменениями в стиле коучинг // Бизнес без проблем // Персонал. – 2010. – № 11.
3. Троп С., Клиффорд Дж. Коучинг в обучении. Руководство для тренера и менеджера. – СПб.: Питер, 2008. – 63 с.
4. Коноплёва Г.И., Борщенко А.С. Коучинг как основа развития персонала в условиях инновационной среды // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 10-2. – С. 190–191.

УДК 331.108.44

Биккулова А.А.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. А.Ш. Галимова

Башкирский государственный университет, г. Уфа, kilsenbaevaa@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ КАРЬЕРНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Управление карьерой является в современных условиях необходимым инструментом мотивации персонала, его привлечения и сохранения на предприятии, повышения финансовых показателей организации, формирования благоприятного климата внутри коллектива работников. Грамотная реализация карьерного пути детерминирует формирование удовлетворенности работников, их идентификации с организацией, что влияет на продуктивную деятельность предприятия, его финансовую и экономическую стабильность. Подобное взаимоотношение карьеры и процветания предприятия зарождает необходимость в обращении к научному представлению и решению вопроса [4, с. 45].

Карьера, как социально-экономическая категория, представляет собой продвижение человека в какой-либо сфере деятельности, наращивание знаний, навыков, возможностей, трудового опыта, повышение заработной платы, социального статуса, власти, целенаправленное продвижение вперед. При этом под карьерным ростом необходимо понимать расширение полномочий и ответственности работника, продвижение по лестнице, переход с низкого уровня управления на более высокий.

Составляющими карьерного роста являются: статус, искусство, культура, знания, навыки, качества. Такая составляющая карьерного роста, как качество, является основой для продвижения вперед и выражается в профессиональной диагностике [3, с. 67]. В свою очередь, профессиональная диагностика ориентирована на определение для индивида подходящих для него форм деятельно-

сти соответственно его качествам. Навыки позволяют специалисту совершенствоваться в своей профессиональной деятельности, становиться мастером выбранного дела, накапливать и применять знания для социальной адаптации, повышения социального статуса, интеллектуального совершенствования, повышения профессиональных компетенций. Если обратиться к культуре как к составляющей карьерного роста, необходимо отметить, что при ее помощи достигается высокий уровень развития таких качеств специалиста, как профессиональные, деловая этика, умение вести переговоры, дипломатия. Наконец, последняя составляющая карьерного роста, выраженная в статусе, является отражением достижений работника, его социальных и административных прав, уровня финансовой, социальной, профессиональной состоятельности.

Одной из ключевых проблем, которые необходимо решать руководителю организации, является планирование карьеры молодых специалистов, их продвижение по службе. Молодыми специалистами следует считать работников в возрасте до 35 лет [1, с. 82].

Планирование карьеры молодых работников должно производиться с учетом особенностей и специфики возраста и начального этапа трудовой деятельности. Грамотное планирование карьеры и профессионального продвижения молодых сотрудников оказывает влияние на всю дальнейшую трудовую судьбу работников.

Обозначим типичные основные проблемы, с которыми сталкивается каждый молодой сотрудник, приступая к трудовой деятельности в организации. В первую очередь, необходимо отметить несоответствие должностных обязанностей ожиданиям молодого специалиста. Молодость характеризуется большими амбициями, которые сопровождают человека на протяжении учебы в школе, вузе, и колеблется при столкновении с приемом на работу, требованиями, условиями, невозможностью в максимальном быстром темпе двигаться в карьерном лифте. Молодые специалисты сталкиваются с серьезной проблемой, когда они не могут быть оценены должным образом, поскольку теоретические знания, полученные во время учебы, не пересекаются с нуждами бизнеса, производства. Данный диссонанс приводит работника к некоторым депрессивным состояниям, снижению самооценки. Молодым работникам приходится начинать карьеру с самых низов, поэтому работа, как правило, дается им рутинная, что приводит к раздражению, усталости, невозможности самореализации, удовлетворении своих психологических и социальных потребностей и часто уходу с работы [1, с. 159].

Следующая важная проблема характеризуется ролевым стрессом молодого работника. Когда работник приходит впервые в организацию, он сталкивается с проблемой сложной адаптации в коллективе. Среда, которая его окружает,

корпоративный дух, личные отношения, роли давно распределены между работниками. То есть коллектив выставляет вновь прибывшим работникам собственные требования и ролевое поведение, которому необходимо следовать. Если молодой специалист не согласен на предписанную ему роль, то его карьера может быть под угрозой ввиду различных межличностных конфликтов, либо они приведут к перераспределению ролей.

Еще одна проблема, с которой приходится сталкиваться молодому специалисту в организации, заключается в некомпетентности первого наставника. Планирование карьеры молодого специалиста начинается с назначения начальника, то есть наставника. Первый наставник и степень грамотности его подхода детерминируют потенциал и желание молодого специалиста к профессиональному росту и полной отдаче своих возможностей на данном предприятии. Как правило, впервые начиная деятельность в организации, молодые специалисты стремятся показать наставникам весь арсенал своих умений, знаний, что может стать платформой как для грамотной мотивации и развития, продвижения работника, так и блокировки возможностей. Оценка труда по достоинству, помощь в реализации интересных идей и подходов является главным мотивирующим фактором молодого специалиста. Наставник должен обладать организаторскими и преподавательскими способностями, должен раскрыть потенциал работника, указать на недочеты, помочь исправить их.

Необходимо отметить в качестве проблем при профессиональном продвижении молодых специалистов напряженные отношения между старыми и молодыми работниками. Цель молодого работника заключается в самореализации, продвижении по карьерной лестнице. В свою очередь, «старички» стремятся сохранить свой статус и не допустить конкуренции со стороны молодых сотрудников. Часто молодые работники в своем стремлении желают блеснуть знаниями, полученными в учебном заведении, чем раздражают персонал предприятия, поскольку последние нередко не владеют научной терминологией (теория и практика не всегда пересекаются).

Планирование карьеры и продвижение молодых специалистов сталкивается также с проблемой пассивного отношения к политике организации [2, с. 236–238]. На первом этапе своей адаптации в организации молодые специалисты проявляют известную нечувствительность к общеорганизационным целям и политике. Их общее мнение сводится к тому, что они представляют собой уникальных специалистов, обладающих более глубокими, чем окружающие, знаниями аналитических и менеджерских методов. Поэтому несколько лет отводится в организации на то, чтобы молодые специалисты установили межличностные отношения со всеми работниками. Молодые специалисты также придерживаются мнения о том, что в организации ведется авторитарный режим

власти, огромное число правил и ограничений не позволяют выделиться, проявить себя с творческой точки зрения, реализоваться.

Наконец, последняя основная проблема планирования карьеры молодых специалистов и их профессионального продвижения сводится к стрессовым состояниям у молодых специалистов. Практически все молодые специалисты испытывают спустя некоторое время трудовой деятельности сильный стресс и шок от несоответствия ожиданий и реальности.

Для преодоления тех проблем, которые были указаны выше, руководители должны грамотно составлять квалификационные требования к каждой должности, назначать достойного наставника, наблюдать за карьерными процессами и потенциалом каждого работника, усложнять задания, ставить творческие задачи [5, с. 191].

Список литературы

1. Егоршин А.П. Организация работы с человеческими ресурсами // Управление человеческими ресурсами. – 2015. – № 1. – 314 с.
2. Быстрицкий В. Цель стимулирования: разовый успех или каждодневный добросовестный труд? // Человек и труд. – 2015. – № 1. – 79 с.
3. Антосенкова Е.Г. Движение рабочих кадров на промышленных предприятиях: Теоретические и методологические вопросы анализа текучести. – М.: Экономика, 2014. – 265 с.
4. Быкова В. Мотивация и ее влияние на текучесть кадров // Управление персоналом. – 2012. – №7. – 245 с.
5. Галимова А.Ш., Галумян Л.Э. Внеэкономические методы принуждения к труду с экономическими результатами // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 2(31). – С. 190–193.

Гизатуллина Э.С.

студентка 1 курса

Научный руководитель: доцент О.В. Алешкина

Башкирский институт социальных технологий (филиал)

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа,

elnarabakir@yandex.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К НОРМИРОВАНИЮ ТРУДА

Процессу нормирования труда в последние несколько лет отведено мало внимания. Тем не менее, большинство исследователей и практиков уже пришли к выводу о том, что и в рыночной среде следует создавать нормативы.

Прежде чем рассматривать подходы, нужно дать определение термину «нормирование труда». Так что же это такое?

Нормирование труда – это вид деятельности по управлению производством, нацеленный на установление обязательных затрат и результатов труда, а также нужных соотношений между числом работников разных групп и количеством оборудования [1].

Принятию верных соответствий между мерой труда и мерой его оплаты содействует нормирование труда. Посредством нормирования труда устанавливается размер затрат труда на осуществление указанного объема работы в требуемых условиях. Размер затрат бывает выраженным временем, объемом работы, а также числом работников и объектов обслуживания.

По мнению Бартунаева Л.Р., главная проблема нормирования труда кроется в неконтролируемом характере перевода от командно-административной системы к рыночной. В этой работе подчеркивается использование нормирования на «глаз», когда скрытая безработица стала нередким явлением. В это время мало кто занимался данной проблемой на предприятии. Здесь же показывается использование в нынешних условиях МТМ-1 (микроэлементного нормирования), особенно на предприятиях, где есть иностранный партнер. Любопытным здесь является мнение по поводу управления нормирования путем нахождения методологических принципов Центральным бюро нормативов по труду и Институтом труда Министерства труда и социальной защиты РФ.

В России есть два главных направления нормирования труда:

1. Техническое нормирование труда – установление обоснованных норм труда, которые нужны для объективной количественной оценки затрат труда на исполнение определенных работ. Нормы применяются при установлении расценок, т. е. размера заработной платы за единицу работы.

2. Тарифное нормирование труда – система тарифных нормативов.

Тарифное нормирование содержит: а) тарифное нормирование работников; б) тарифную систему рабочих; в) штатно-окладную систему служащих.

Помимо этого, есть формы и системы оплаты труда – методы применения норм труда и тарифной системы для расчетов заработной платы работников с учетом качества их труда. Построены они на том, что оплата труда работников устанавливается за качество труда, количество труда и итоги труда.

За количество труда отвечает техническое нормирование труда.

Качество труда – это сложность. На качество влияют условия труда. Они бывают нормальные, вредные и особо вредные.

Интенсивность труда имеет отношение как к количеству, так и к качеству в зависимости от условий.

Главные правила нормирования труда:

1. Общегосударственный подход к нормированию труда, то есть правовое, научно-методическое, нормативное обеспечение и подготовка кадров.

2. Научность. Правило научности означает научное доказательство норм труда, в которое входят:

- техническое доказательство;
- организационное доказательство;
- экономическое доказательство;
- психофизиологическое доказательство норм.

3. Правило одинаковой напряженности норм труда, требующее обеспечения равной степени интенсивности труда при осуществлении той или иной нормы. Идеальная напряженность нормы рассчитывается как отношение нужного времени на исполнение этой работы к определенному времени по норме. Равная степень интенсивности при исполнении нормы достигается постановкой одинаковых норм на одинаковые работы, которые выполняются в схожих условиях.

4. Правило прогрессивности норм. Он определяется соответствием норм труда организационно-техническим требованиям этого производства. Если они не соответствуют, нормы труда переоцениваются [4].

Для того чтобы быть продуктивным, руководству современным предприятием следует реализовываться в условиях одинакового информационного пространства [5]. Образование такого пространства недостижимо без широкого применения автоматизированных систем, которые решают и проблемы организации и нормирования труда.

Список литературы:

1. Сайт «Энциклопедия экономиста!». – URL: <http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/normirovanie-truda.html> (дата обращения 7.04.2016).
2. Бартунаев Л.Р. Трансформация системы нормирования труда в условиях рыночной экономики: вопросы теории и практики: дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2005 (дата обращения 7.04.2016).
3. Сайт «Центр управления финансами». – URL: <http://center-yf.ru/data/economy/Normirovanie-truda.php> (дата обращения 7.04.16).
4. Сайт «Экономическая библиотека». – URL: <http://eclib.net/1/18.html> (дата обращения 7.04.16).
5. Алешкина О.В. Развитие туристской индустрии: региональный аспект // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. – Тольятти: Изд-во Поволжского госуд. ун-та сервиса, 2012. – № 3. – С. 112–114.

УДК 331.522

Гильзер Д.В.

студент 2 курса

Башкирский институт социальных технологий (филиал)
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа,
kingston.bon@mail.ru

РЫНОК ТРУДА ГЕРМАНИИ

Германия является одной из самых высокоразвитых стран Европейского Союза. Экономика этой страны выделяется из числа других, прежде всего, хорошо развитой электронной, горнодобывающей и химической промышленностями. Автомобилестроение также является достоинством Германии. Конечно, высокие результаты и мировое признание в сфере промышленности страна получила за счет грамотно проведенных работ в организационной структуре предприятий и грамотно выбранных решений руководства страны, но немаловажную роль сыграли также и трудовые ресурсы.

По данным 2014 г., в Германии занятость населения составила 51,1 %. К 2015 году заметна тенденция к увеличению работающих граждан, она составила 51,5 %.

Интересен тот факт, что в Германии безработными не считаются:

– домохозяйки;

– люди, не способные работать 15 часов в неделю;

- учащиеся и студенты;
- слушатели курсов повышения квалификации (переквалификации);
- работающие на условиях Ein-Euro-Job (социальные работы);
- участвующие в общественных работах;
- лица, достигшие пенсионного возраста;
- те, кто обучается непосредственно на производстве (Ausbildung).

Две трети неквалифицированных рабочих в Германии не могут найти себе работу – рынок труда перенасыщен. Из-за безработицы растет процент населения, находящегося за чертой бедности, и увеличивается разрыв между бедными и богатыми. Главной причиной этого эксперты считают слишком активную политику ФРГ по привлечению неквалифицированных рабочих.

Усилия Германии по регулированию рынка труда и привлечению мигрантов привели к появлению новых проблем. Хотя в целом уровень безработицы по стране один из самых низких в Европе – около 5,2 %, 45 %, немецкие безработные, как правило, имеют квалификацию, достаточную только для подсобной работы, но этому уровню соответствуют лишь 14 % свободных рабочих мест, сообщается в отчете немецкого Института рынка труда и исследования профессий (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung).

Уменьшается количество рабочих мест с низкими требованиями, и квалификация многих соискателей уже недостаточно соответствует постоянно возрастающим запросам предприятий, из-за чего число безработных начинает расти. В случае потери рабочего места гражданин Германии имеет право на помощь, которая начисляется в течение года с момента его увольнения. Если поиски нового места не увенчались успехом, то есть право на пособие.

Едва ли какой-нибудь регион Германии может предложить достаточное число мест для неквалифицированных работников. Особенно низки шансы найти низкоквалифицированную работу в городах Рурской области – Гельзенкирхене, Дуйсбурге, Дортмунде, Оберхаузене. Уровень безработицы здесь превышает 40 %, хотя в среднем по западу значение колеблется около 22 %. Ситуация по восточным землям в целом не лучше – здесь средний уровень составляет 35 %. Самый низкий процент – от 5,2 до 10 % – наблюдается в 33 округах земель Баден-Вюртемберг и Бавария.

Трудности в экономике выявили любопытные черты немецкой ментальности. У немцев есть пословица «Not macht erfinderisch», означающая что-то вроде «бедность делает изобретательным». Они стали экономить на себе, добровольно урезая собственную зарплату. Удивительно, но победил принцип социализма – сохранение рабочих мест для большинства оказалось важнее высоких зарплат, а стабильность предприятия – важнее собственного благосостояния.

По прогнозам экспертов, в Германии продолжится экономический спад, положение на рынке труда будет ухудшаться. Правительство страны, заявляя

о необходимости срочных мер для изменения ситуации, на практике мало что делает. Для улучшения положения на рынке труда необходимо менять существующую систему социальных выплат, налоговую систему, миграционную политику. Все это требует значительных затрат усилий и средств и вряд ли будет осуществлено в ближайшее время. Но Федеральное агентство по труду считает, что Германия без особых проблем сможет трудоустроить до 350 тыс. беженцев. Эксперты уверены, что в перспективе работу найдут 75 % мигрантов. Федеральное агентство по труду считает рынок труда в Германии достаточно крепким, чтобы интегрировать большое количество беженцев. «Для немецкого рынка труда 350 тыс. беженцев в год чисто количественно не представляет собой никакой проблемы, поскольку ежегодно в ФРГ появляется до 700 тыс. новых рабочих мест», – заявил глава агентства Детлеф Шеле (Detlef Scheele) в интервью газете Die Welt. По мнению Д. Шеле, мигранты, как правило, не составляют конкуренцию безработным немцам, поскольку «группа беженцев слишком мала». В минувшем году в Германию прибыли около 1,1 млн беженцев, преимущественно из Сирии и других горячих точек Ближнего Востока. Федеральное агентство по труду уже давно рассчитало, что в 2016 году работу и профессиональную подготовку в Германии будут искать около 350 тыс. мигрантов, получивших статус беженцев.

Подводя итоги, отметим, что экономическая система ФРГ считается социальной рыночной экономикой, направленной на социальное благосостояние граждан. Государство обеспечивает всем своим гражданам прожиточный минимум за счет взимания высоких налогов, выплачивая щедрые социальные пособия. Особенностью рынка труда ФРГ являются большие размеры социальных выплат по безработице. Это, а также сложность процедуры увольнения, большие налоги снижают стимул к частой смене рабочего места.

Иммигранты, прибывающие в ФРГ из стран Восточной Европы и Азии, чаще всего трудятся нелегально и на малоквалифицированных работах, получая зарплату в дополнение к оформленному пособию, тем самым создавая «черный рынок» труда.

Гиниятуллина С.Р.

студентка 3 курса

Башкирский институт социальных технологий (филиал)
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа

ВЛИЯНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ НА РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Демографические процессы играют определяющую роль в формировании трудового потенциала региона. Сложившаяся в настоящее время возрастная структура населения способствует снижению численности трудовых ресурсов в прогнозном периоде. Доля населения Республики Башкортостан в трудоспособном возрасте на 1 января 2014 г. составляла 60 % населения региона. Доля трудоспособного населения Республики Башкортостан в трудоспособном возрасте в 2013 году составляла 93,8 %, к 2016 году она может составить 91,7 % или снизиться на 70,2 тыс. человек [1].

Эти процессы вызывают необходимость более эффективных действий по повышению экономической активности населения и по динамичному сокращению нелегальной занятости. Смягчению негативных тенденций будут способствовать рост численности работающих лиц старше пенсионного возраста, сокращение занятости в неформальном секторе экономики, повышение уровня экономической активности населения за счет развития внутрирегиональной и маятниковой трудовой миграции. С учетом использования этих резервов сокращение трудовых ресурсов к 2016 году может составить 22,3 тыс. человек.

На фоне прогнозируемого роста экономики, создания новых рабочих мест, в том числе за счет реализации инвестиционных проектов, ожидается дальнейшее улучшение показателей рынка труда. Число зарегистрированных безработных на 1 января 2016 г. не превысит 22 тыс. чел., уровень регистрируемой безработицы – 1,1 %. В то же время при улучшении количественных показателей рынка труда сохраняются проблемы, отражающиеся в его качественных характеристиках.

Отдельного внимания заслуживает вопрос влияния миграционных процессов на региональный рынок труда. По данным выборочных обследований населения по проблемам занятости, проведенных Росстатом в сентябре-ноябре 2014 года, средняя численность экономически активного населения составила 1996,7 тыс. человек. В численности экономически активного населения 1892,8 тыс. чел. классифицировались как занятые граждане и 103,9 тыс. чел. – как безработные с применением критериев Международной организации труда,

уровень общей безработицы составил 5,2 % (в сентябре-ноябре 2013 г. – 5,7 %) [2].

В 2012 году на территории других субъектов Российской Федерации были заняты 136 тыс. чел., постоянно проживающих на территории Республики Башкортостан (7,1 % от общей численности занятого населения республики). Наблюдалось увеличение размеров межрегиональной трудовой миграции по сравнению с 2011 годом [3].

За 3 месяца 2014 года УФМС России по Республике Башкортостан поставлено на миграционный учет 30 515 иностранных граждан и лиц без гражданства, что на 10 % больше показателей 2013 года [4].

Сравнение с субъектами Российской Федерации показывает, что Республика Башкортостан относится к числу регионов со значительными размерами выезда граждан на работу в другие субъекты Российской Федерации.

На территории Тюменской области нашли работу 86,7 тыс. жителей республики (63,7 % от общего числа выехавших), в регионах Приволжского федерального округа – 7,1 тыс. чел. (5,2 %). Среди приезжающих на работу в Тюменскую область (с автономными округами) наибольшую долю (32,1 %) составляют жители Республики Башкортостан, занятые в основном в добыче полезных ископаемых [4].

При решении вопросов привлечения и использования иностранных работников в Республику Башкортостан в качестве главных определены следующие задачи: обеспечение стабильной обстановки на рынке труда, приоритетности трудоустройства российских граждан; увязка миграционных процессов с планами экономического роста и социального развития республики; обеспечение легального использования иностранной рабочей силы. Иностранные работники рассматриваются только в качестве дополнительного источника трудовых ресурсов. Ключевыми проблемами на рынке труда являются наличие профессиональных, квалификационных, половозрастных и территориальных диспропорций между спросом и предложением рабочей силы, низкая территориальная мобильность рабочей силы. Ситуацию на рынке труда республики осложняет наличие уязвимых групп населения с низкой конкурентоспособностью на рынке труда (молодежь, в том числе выпускники, инвалиды, освобожденные из исправительных учреждений, женщины, воспитывающие малолетних детей) [6].

Совершенствованию работы по регулированию внешней трудовой миграции будет способствовать реализация следующих предложений:

– установление требований к работодателям по обеспечению иностранным работникам условий проживания, соответствующих нормам, с предоставлением подтверждающих документов;

– указание в заявках работодателей конкретных территорий и объектов, на которых предполагается использование иностранных работников [7].

Список литературы:

1. Прогноз баланса трудовых ресурсов Республики Башкортостан на 2014–2016 годы.
2. Занятость и безработица в Российской Федерации в декабре 2014 года / Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/103.htm
3. Пресс-выпуск № 07-1-13/05 г. Уфа, 3 декабря 2013 г. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. – Уфа, 2013.
4. Вишневская Н.Г. Государственное регулирование миграции трудовых ресурсов // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 12-4 (41-4). – С. 115–117.
5. Вишневская Н.Г., Хатмуллина А.Ф. Миграционная политика в России // Политика, государство и право. – 2013. – № 12 [Электронный ресурс]. – URL: <http://politika.snauka.ru/2013/12/1146>
6. Вишневская, Н.Г. Региональный рынок труда в системе социально-трудовых отношений // Вопросы структуризации экономики. – 2010. – № 2. – С. 153–157.
7. Вишневская, Н.Г., Хамадеева З.А. Миграция трудовых ресурсов в Республике Башкортостан: география, причины, последствия // Труд и социальные отношения. – 2013. – № 5. – С. 122–128.

УДК 331.522

Гиниятуллина С.Р.

студентка 3 курса

Научный руководитель: Кутушева Л.М.

Башкирский институт социальных технологий (филиал)

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Состояние современного рынка труда в России в 2014–2015 гг. было крайне подвержено влиянию политических событий и экономических явлений как внутри страны, так и за ее пределами. Несомненное влияние на общую ситуацию оказала новая реальность, обусловленная [1]:

- событиями в Украине;
- санкциями Запада;

- присоединением Крыма;
- ростом цен;
- сохраняющейся инфляцией;
- низким уровнем жизни большинства населения;
- стагнацией экономики;
- остающимися стабильно высокими уровнями безработицы населения и коррупции и взяточничества властей.

Рассмотрим последние официальные данные о современном состоянии рынка труда и занятости, размещенные на официальном сайте Росстата.

По состоянию на август 2014 г. Росстат приводит следующие данные:

1. Процент занятого населения составляет 66,1 % (сократившись по сравнению с тем же периодом прошлого года на доли процентов).

2. Уровень безработицы составляет 4,8 (также незначительно изменился по сравнению с 2013 годом).

3. Количество безработных уменьшилось на 7,5 %.

По данным того же источника, уровень доходов населения в стране увеличился на 9,1 % и составил в среднем порядка 31 500 руб. Численность экономически активного населения на 2014 год составляла 75,5 млн чел., численность безработных – 3,9 млн чел., уровень общей безработицы – 5,2 %[3].

Однако, несмотря на число официально зарегистрированных в органах службы занятости населения количество безработных на 31 декабря 2014 года равнялось 885,6 тыс. человек. Рост в декабре – 10 %, а по сравнению с ноябрем – почти 14 %. Потребность в работниках (данные федерального банка вакансий) на 2014 год и коэффициент напряженности на рынке труда указаны в таблице 1.

Таблица 1 – Потребности в работниках и коэффициент напряженности на рынке труда на 2014 год

Потребность в работниках (млн ед.)	Коэффициент напряженности на рынке труда (соотношение безработных к количеству рабочих мест в банке вакансий)
1,4	0,7

На основании мониторинга ситуации наблюдается снижение количества вакансий, подаваемых работодателями в центры занятости, с 2 миллионов в сентябре до 1,4 в декабре 2014 года.

По данным Федеральной службы по труду и занятости, в начале 2015 года, по сравнению с 2014 и 2013 годом, ситуация на рынке труда была более ста-

бильная и уровень общей безработицы начал снижаться [4]. Динамика изменения уровня безработицы в период с 2013 по 2015 года представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Динамика изменения уровня безработицы в период с 2013 по 2015 год

Год	2013	2014	2015
Уровень безработицы, (%)	5,5	5,2	5,2

Однако уровень общей безработицы в I квартале 2015 году резко начал возрастать. Динамика изменения данных показателей представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Динамика изменения основных показателей, характеризующих рынок труда в России за 2014 и 2015 год

Годы	2014	2015 (I квартал)
Уровень безработицы (%)	5,2	5,8
Численность безработных, зарегистрированных в службе занятости (тыс. чел)	942,2	100
Коэффициент напряженности на рынке рабочей силы	0,7	1

С начала года в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников организаций уволены 144 тыс. человек. По последним данным мониторинга высвобождения работников, 26,7 тыс. организаций сообщили о предстоящих увольнениях более 231 тыс. работников в связи с ликвидацией организаций, либо сокращением численности или штата.

Согласно официальным статистическим данным, в России наиболее распространена фрикционная безработица, затем структурная, но по большей части это региональная проблема [5].

В целом, статистика по состоянию рынка труда в России в 2014–2015 годах отражает неплохую ситуацию, которую, по большому счету, портит только несвоевременность выплаты заработной платы – более чем на 10 % ухудшилась ситуация по сравнению с прошлым годом. В Москве и Московской области изменения почти не ощущаются. Также показатели совершенно не отражают ситуацию по Дальнему Востоку, Сибири, Уралу и Северному Кавказу – очень многие там или заняты без оформления, или работают на себя.

Список литературы:

1. Медведев Д.А. Новая реальность: Россия и глобальные вызовы // Вопросы экономики. – 2015. – № 10. – С. 5–29.
2. URL: <http://podborkadrov.com/rynok-truda/voprosy/v-rossii-v-2014-godu.html> (дата обращения 15.12.2015).

3. URL: <http://www.mk.ru/economics/2015/01/27/uvolneniya-na-million-chto-proiskhodit-s-rynkom-truda-v-rossii.html> // (дата обращения 15.12.2015).
4. URL: <http://ria.ru/society/20150421/1059945207.html> // Роструд: ситуация на рынке труда в России сейчас сложно стабильная (дата обращения 17.12.2015).
5. URL: <http://podborkadrov.com/rynok-truda/voprosy/sovremennyj-rynok-truda-i-bezrobotica.html> (дата обращения 18.12.2015) .
6. URL: <http://персонал-престиж.рф> // Проблемы и последствия безработицы на современном рынке труда (дата обращения 18.12.2015) .
7. URL: <http://podborkadrov.com/rynok-truda/voprosy/sovremennyj-rynok-truda-i-bezrobotica.html> (дата обращения 18.12.2015).
8. Интернет журнал о рынке труда. – URL: <http://персонал-престиж.рф> // Современное состояние рынка труда (дата обращения 19.12.2015).

УДК 331.5

Глухова К.В.

студентка 2 курса

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Вишневецкая Н.Г.
Башкирский государственный университет, г. Уфа, gvg000@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

Важную роль в современной рыночной экономике Российской Федерации занимает проблема безработицы. Безработица – это вынужденная незанятость, возникающая вследствие постоянного нарушения равновесия между спросом и предложением на рынке труда [4, с. 388]. Безработица и занятость представляют собой значительный сектор социально-экономического развития общества, который соединяет в себе экономические и социальные результаты функционирования целой экономической системы. Большая часть социальных, демографических, экономических явлений в той или иной степени выступает в качестве факторов или результатов процессов, происходящих в сфере занятости.

Рынок труда в Российской Федерации не сбалансирован. Во многих регионах существует избыток рабочей силы. Однако в целом численность экономически активного населения имеет тенденцию роста. Рассмотрим эти данные по России, а также по субъекту РФ – Республике Башкортостан (табл. 1).

Проанализировав данные таблицы, можно сделать вывод, что экономически активное население за десять лет увеличилось всего на 4 %, а за 2015 год по сравнению с 2014 годом – на 1,5 %. В Республике Башкортостан произошел не

рост, а, напротив, спад этой категории на 0,4 %. Большой разрыв произошел в 2013 году: по сравнению с 2012 отмечен спад на 2,6 %, однако позже вновь начался рост.

Таблица 1 – Численность экономически активного населения в среднем за год, тыс. чел. [3]

	2005	2010	2012	2013	2014	2015
Россия	73581,0	75477,9	75676,1	75528,9	75428,4	76587,5
Республика Башкортостан	2025,1	2040,0	2041,6	1988,4	1979,0	2016,6

Несмотря на рост экономически активного населения, уровень безработицы за последний год повысился (табл. 2). Уровень безработицы – один из важнейших индикаторов состояния рынка труда и экономики в целом. Он показывает, насколько эффективно или неэффективно осуществляется использование трудовых ресурсов в стране [3, с. 337].

Таблица 2 – Уровень безработицы, в процентах [3]

	2005	2010	2013	2014	2015
РФ, В том числе округа:	7,1	7,3	5,5	5,2	5,6
Центральный	4,3	4,6	3,3	3,1	3,5
Северо-Западный	5,4	5,9	4,3	4,1	4,7
Южный	8,4	7,6	6,5	6,2	6,6
Северо-Кавказский	17,1	16,5	13,0	11,2	11,1
Приволжский	7,4	7,6	4,9	4,5	4,8
Уральский	6,7	8,0	5,7	5,8	6,2
Сибирский	9,3	8,7	7,2	7,0	7,7
Дальневосточный	7,9	8,6	6,5	6,4	6,3
Крымский	7,4

По данным таблицы можно сказать, что в целом прослеживается тенденция к снижению уровня безработицы. Уровень безработицы, как и прежде, показывает существенную дифференциацию по регионам России [1]. Так, уровень безработицы падал вплоть до 2014 года, но в связи с началом экономического кризиса снова вырос в 2015 году. Самый большой уровень безработицы можно увидеть Северо-Кавказском федеральном округе, а самый низкий – в Централь-

ном федеральном округе. Не повлиял экономический кризис на уровень безработицы в Сибирском федеральном округе, а в Дальневосточном, наоборот, даже упал на 0,1 %.

Какие же меры по снижению уровня безработицы больше подходят к сегодняшней ситуации в России? В Российской Федерации безработица приобрела вид большого макроэкономического явления, который превратился в самостоятельный фактор развития экономики. Тем не менее, в России вплоть до сегодняшнего времени не выработана такая политика в области занятости, которая способствовала бы успешности проведения реформ. На данный момент понятно, что роль безработицы как неизбежного последствия финансовой стабильности была недооценена. Оказалось, что государство не может влиять на динамику рынка труда. Рабочая сила остается пассивной, условия ее воспроизводства ухудшаются.

Суть в том, что эффективная политика занятости обязана на современном этапе иметь предупреждающий характер и включать целый комплекс мер государственного регулирования, которые будут предотвращать рост безработицы и ее переход в застойную форму. Немаловажно при этом иметь в виду мировой опыт регулирования занятости.

Наиболее приемлемыми мерами являются:

1. Перераспределение имеющегося спроса на труд путем стимулирования перехода предприятий на неполный рабочий день, неполную рабочую неделю и т. п. Такие предприятия должны получить налоговые льготы, чтобы компенсировать затраты на прием новых работников.

2. Бюджетное субсидирование дополнительной (по отношению к фактическому уровню) рабочей силы на действующих предприятиях. Оно может иметь вид кредитования государством зарплаты дополнительно нанятых рабочих. Предприятия, расширяющие занятость по отношению к ее уровню в прошлом году, могут получить льготный кредит, соразмерный зарплате, которая уплачена дополнительно занятым на производстве.

3. Предоставление рабочих мест, не ориентированных на получение прибыли, а связанных с работой в интересах общества, например: работа в области охраны окружающей среды и т. д.

4. Предоставление социальной защиты в сфере занятости, особенно для граждан, которые нуждаются в этом: инвалиды, молодежь, лица предпенсионного возраста, уволенные с военной службы, освобожденные из мест лишения свободы, многодетные родители.

5. Осуществление программ содействия занятости, включая инвестиционно-структурную политику, регулирование роста и распределение расходов, предупреждение инфляции.

6. Развитие малого и среднего бизнеса. Поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках закона.

7. Повышение оперативности и информативности работы служб занятости.

Особенно напряженная ситуация на рынке труда молодежи [2]. Для решения проблемы молодежной безработицы можно принять следующие меры: запустить механизм квотирования рабочих мест; внедрять налоговые льготы для работодателя, принимающего на работу выпускников; создавать на сайте образовательного учреждения ссылку на резюме лучших студентов; обеспечить качественную подготовку кадров; развивать целевое направление в высших и средних учебных заведениях.

Список литературы:

1. Вишневская Н.Г. Региональный рынок труда в системе социально-трудовых отношений // Вопросы структуризации экономики. – 2010. – № 2. – С. 153–157.
2. Вишневская Н.Г. Региональный рынок труда молодежи: типология и механизм регулирования // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 9. – С. 15–23.
3. Хабирова Я.Р., Фатхуллина Н.Х. Безработица в России: причины и социально-экономические издержки // Научные исследования: от теории к практике. – 2015. – Т.2. – № 2 (3). – С. 337–339.
4. Николаева И.П. Экономическая теория: учебник / И.П. Николаева, В.Ф. Протас, Т.Н. Волкова и др.; под ред. И.П. Николаева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 528 с.
5. Кутушева Л.М. Актуальные проблемы реформирования сферы жилищно-коммунального хозяйства // Мат-лы II Всерос. конф. с междунар. участием «Методологические проблемы моделирования социально-экономических процессов» (Уфа, 14–15 ноября 2014 г.). – Уфа: Аэтерна, 2014. – С. 50–53.

Гогичева К.С.

студентка 1 курса

Научный руководитель: доцент Погребная Н.В.

Кубанский государственный аграрный университет, г. Краснодар,

iron_k_a@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ДОХОДОВ

Термин «уровень жизни населения» широко распространяется и постепенно сокращает употребление таких понятий, как «народное благосостояние», «степень удовлетворения материальных и духовных запросов трудящихся», которые использовались ранее, выдержали соперничество с таким термином, как «качество жизни». Объяснить данную тенденцию можно посредством выделения следующих основных причин: 1) представляет собой относительно более четко выраженное, количественно определяемое и статистически отслеживаемое понятие в основных показателях и характеристиках уровня жизни; 2) прежде всего, он очень удобен для сравнений во временном аспекте и в межрегиональном аспекте; 3) в практике международных сопоставлений получил широкое распространение.

Таким образом, увеличившееся внимание к проблемам, связанным с уровнем жизни населения, более детальный анализ их исследования, а также полное отображение в материалах государственной статистики системы показателей уровня жизни обозначает реакцию на резкое падение уровня жизни населения, а с другой, – реализуемое под влиянием процесса преобразований социализации экономики.

Периодически необходимо анализировать, систематизировать и обобщать информацию, полученную в ходе теоретических и экспериментальных исследований в области существующих проблем, связанных с уровнем жизни населения [1].

Повышение уровня жизни россиян является важнейшей задачей политики Российского государства. В качестве главной задачи Правительства можно выделить восстановление доходов и максимальное стимулирование платежеспособного спроса населения.

Уровень жизни населения – это экономическая категория, которая обеспечивает население необходимыми материальными благами и услугами. Также уровень жизни – это уровень благосостояния населения, совокупность показателей и условий, которые характеризуют меру удовлетворения главных жизненных потребностей людей.

На данный момент, подвергаются деформации и видоизменяются экономические системы стран. Несмотря на это, остается главной целью для улучшения уровня жизни населения осуществление принципа социальной направленности рыночной экономики.

В настоящее время в качестве главной характеристики уровня жизни населения применяется индекс человеческого развития – ИЧР. Данный индекс вычисляется с помощью интегральной трех составляющих: ВВП на душу населения, продолжительности жизни при рождении, достигнутого уровня образования [2].

Уровень жизни населения связан с понятием «бедность по доходам». Абсолютно бедным считается человек, доходы которого находятся ниже установленного минимума [3].

Так, по оценкам Всемирного банка бедным считается человек, доход которого меньше 375 долларов в год или который получает один доллар в день. Для стран Латинской Америки Всемирный банк провел черту бедности на уровне 2 доллара в день. Черта бедности в странах Восточной Европы и бывшего СССР соответствует 4 долларам в день. Используется черта бедности для промышленно-развитых стран, которая была принята в США – 14,4 долларов в день.

Граница бедности в развитых странах является не абсолютной, а относительной. Согласно концепции относительной бедности, человек считается бедным только тогда, когда средства, которые у него есть, не позволяют ему вести образ жизни, принятый в обществе, в котором он проживает. Граница относительной бедности в США определяется на уровне 40 % среднего дохода; в Европе (в рамках Люксембургского международного исследования доходов) – 50 % и в 60 % в Скандинавских странах.

В России официально принят метод измерения бедности, лежащий в концепции абсолютной бедности или минимальной потребности, который обеспечивает поддержание здоровья и сохранения работоспособности, что характеризует состав минимальной потребительской корзины. Величину прожиточного минимума составляет стоимостная оценка потребительской корзины и расходы по обязательным платежам и сборам. В нашей стране оба показателя утверждаются раз в пять лет.

Безусловно, составной частью социальной политики является государственная политика доходов, которая направлена на решение главных задач:

- 1) регулирование доходов путем повышения доходов бедных слоев населения;
- 2) оказание прямой помощи наиболее уязвимым слоям населения через систему социального обеспечения;
- 3) нейтрализация инфляционного обесценения доходов и сбережений населения.

Государственная политика доходов заключается в перераспределении их через государственный бюджет путем дифференцированного налогообложения различных групп получателей дохода и социальных выплат. В свою очередь, значимая доля национального дохода переходит от слоев населения с высокими доходами к слоям с низкими доходами. Все развитые страны мира на данном этапе создали систему социальной поддержки малоимущим. Социальные трансферты – это система натуральных или денежных выплат населению, которые не связаны с участием в хозяйственной деятельности в прошлом и в настоящее время. В качестве основной цели социальных трансфертов можно выделить гуманизацию отношений в обществе, а также поддержание внутреннего спроса и предотвращение роста преступности. В качестве примеров социальных трансфертов можно представить: пенсии, например, по инвалидности или в связи с потерей кормильца, а также стипендии, пособия, например, на детей, на погребение и др.

Организуя перераспределение доходов через бюджет, государство делает следующее:

- решает проблему повышения доходов малоимущих слоев населения,
- создает условия для нормального воспроизводства рабочей силы,
- способствует ослаблению социальной напряженности и т. д.

Можно измерить степень воздействия государства на процесс перераспределения доходов такими показателями, как объем и динамика расходов на социальные цели за счет центрального и местных бюджетов, размер налогообложения доходов. Так, в развитых странах на социальные цели направляется 40–50 % расходной части бюджета.

Перераспределение доходов государства во многом ограничивается возможностями бюджетного поступления. В превращение мощного фактора роста бюджетного дефицита и инфляции привело наращивание налоговых поступлений и социальных расходов. Это происходило в России в середине 90-х гг. и привело к тяжелому финансовому кризису 1998 г. Увеличение социальных расходов госбюджета даже в пределах полученных доходов ведет к чрезмерному росту налогов, способному подорвать рыночные стимулы.

Выплата пособий наиболее нуждающимся и инвалидам, а также пособий по безработице выплачиваются путем механизма социальных трансфертов, и включает изъятие в форме налогов части доходов у средне- и высокодоходных слоев населения. Установленные рыночным путем государство перераспределяет доходы также путем изменения цен [4].

В заключение следует отметить, что на современном этапе развития российской экономики, в ситуации экономического и финансового кризиса, большая часть населения страны была лишена работы, оказалась за пределами чер-

ты бедности и была поставлена в условия вынужденного самообеспечения или, так сказать, выживания. Одним из главных направлений адаптации населения к условиям экономики выживания стала всемирная активизация деятельности домашнего хозяйства, осуществляемая по традиционным направлениям их деятельности и с использованием рыночных возможностей.

К трудовым и экономическим функциям домашнего хозяйства, которое активизировалось в последнее время, можно отнести следующие:

- ведение личных хозяйств;
- индивидуально-трудовую и частнопредпринимательскую деятельность с производством товарной, а также нетоварной продукции;
- мелкую самодеятельную торговлю;
- расширение сферы традиционных домашних работ и производство «самоуслуг», сдача в аренду земельных участков, недвижимости, рабочего скота, предметов длительного пользования;
- операции с денежными вкладами, акциями и другими ценными бумагами.

В целом, реализация этих функций позволяет поддерживать необходимый уровень потребления домашнего хозяйства, а также стабилизировать в определенных пределах свой жизненный уровень.

Реализация всех намеченных мер будет успешной лишь в случае взаимодействия государства и предпринимателей, а также общественных объединений. Это позволит восстановить доверие народа к власти и направить ресурсы на общенациональное возрождение.

Экономические ресурсы, которые необходимы для повышения качества уровня жизни, могут быть получены в результате перераспределения части национального блага, осевшего в частных руках, который был нарушен.

В качестве главного источника ресурсов можно выделить средства всех субъектов хозяйствования, которые получены за счет экономического роста и предусмотренные в социально ориентированном государственном бюджете, обеспечивающем достаточные размеры консолидированных расходов на социальное развитие. Финансовую достаточность социальных расходов потребуются обеспечить в региональных и местных бюджетах налоговым и бюджетным законодательством. Эффективно необходимо задействовать дополнительные ресурсы частных внебюджетных социальных фондов и федеральных внебюджетных фондов, которые были созданы под гарантией государства.

Список литературы:

1. Погребная Н.В. Методология научного исследования: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 92 с.
2. Корниенко О.В. Мировая экономика. – СПб.: Питер, 2009. – 256 с.

3. Дорофеева Н.А., Брилон А.В., Брилон В.Н. Налоговое администрирование: учебник. – Дашков и К, 2014. – 296 с.
4. Борисов Е.Ф. Основы экономики: учебник. – М.: Дрофа, 2008. – 322 с.

УДК 331.91

Горбик В.В.

студентка 1 курса

Научный руководитель: доцент Алешкина О.В.

Башкирский институт социальных технологий (филиал)

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа,

gorbikvika@yandex.ru

МИГРАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КАК ЭЛЕМЕНТ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Современное общество привыкло к регулярному обмену разнообразной информацией, деньгами, методами производства и иными «двигателями» международных государственных отношений [1, с. 53]. Но одним из главенствующих видов обмена является обмен трудовыми ресурсами, имя которому – трудовая миграция. Трудовая миграция по праву считается крайне значимым явлением в мире, последствия которого часто становятся причинами большого количества острых проблем политического и социального характеров во всем мире.

Слово «миграция» латинского происхождения, оно означает перемещение, переселение. Передвижение из одной точки страны в другую извечно было присуще людям, поэтому международные миграции были распространены с античных времен. Основанием для возникновения таких социальных явлений послужили захватнические походы, кочевничество скотоводов, природные катастрофы, политические и религиозные гонения, географические открытия и освоение новых территорий для жизнедеятельности [1, с. 87–88]. На данный момент при явном повышении общих масштабов миграции ведущую роль заняла трудовая миграция, или миграция рабочей силы.

Миграция трудовых ресурсов – это перемещение населения с целью трудоустройства на более благоприятных условиях, чем в стране или регионе пребывания. Отличают внутреннюю миграцию рабочей силы, происходящую между регионами одной страны, и внешнюю миграцию – перемещение людей между двумя и более государствами.

Главным образом, трудовая миграция связана с неравномерным социально-экономическим развитием различных стран. В быстроразвивающихся стра-

нах наблюдается дефицит кадров, а в странах с медленным темпом отмечается переизбыток рабочей силы и возникает безработица, которая ведет к понижению жалования, а, следовательно, и к уровню жизни. Для решения аналогичных вопросов необходимо заполнить образовавшиеся свободные экономические сферы трудовыми ресурсами с помощью импорта кадров [2, с. 116]. Помимо социально-экономических, существуют и другие причины трудовой миграции: нестабильная военная, политическая обстановки, высокий уровень рождаемости населения, дискриминации по национальным, религиозным и расовым признакам, быстрое развитие научно-технического прогресса [3].

Перемещение рабочей силы является отличным двигателем развития международной экономики. С положительной точки зрения, миграция гарантирует перенаправление рабочих ресурсов согласно требованиям активно прогрессирующих стран, концентрирует деятельное и инициативное население в экономически важных центрах государства, дает возможность овладеть новыми территориями и их природным богатством, содействует росту финансового благополучия и повышению профессионализма сотен миллионов людей [4, с. 38–39].

С отрицательной точки зрения, миграция кадров влечет чрезвычайно динамичное разрастание многонаселенных городов в странах-реципиентах, депопуляцию (сокращение числа населения), демографическое старение, создает затруднения, связанные с освоением мигрантами незнакомых правовых, социальных, культурных устоев общества [4, с. 40].

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что миграция трудовых ресурсов – это отношения между страной-донором и страной-реципиентом на основе взаимного заключения трудового договора. Они могут быть вызваны неудовлетворением финансового состояния индивида, отсутствием свободных рабочих мест, а также политическими и военными конфликтами.

Трудовая миграция – сложное и противоречивое социальное явление. Регулярное перемещение трудовых ресурсов из одной страны в другую сопровождается многочисленными последствиями. С одной стороны, мигранты могут временно трудоустроиться на более выгодных условиях, чем в стране-доноре, а могут получить пожизненное гражданство в быстро развивающейся стране-реципиенте. С другой стороны, массовые миграции являются затруднительным процессом для таможенных служб и самих мигрантов.

Список литературы:

1. Рязанцев С.В., Ткаченко М.Ф. Мировой рынок и международная миграция. – М.: Экономика, 2010.
2. Экимьян В.В. Трудовая миграция: кому она выгодна // Человек и труд. – 2007.

3. Гильманов Р.Р., Алешкина О.В. Труд и занятость как институты социализации современной молодежи // Сб. мат-лов Всерос. молодежной науч.-практич.конф. «Математические методы и модели в исследовании государственных и корпоративных финансов и финансовых рынков». – Уфа, 2015. – С. 48–50.
4. Иванова Т.Д. Трудовая миграция Россиян: экономические и социальные эффекты // Проблемы прогнозирования. – 2008.

УДК 331

Еникеев Б.И.

студент 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент Галина А.Э.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, barsbulat@yandex.ru

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Банковский сектор Российской Федерации вынужден реагировать на частые изменения в банковском законодательстве, на введение новых стандартов в области налогообложения и финансов, на меняющиеся потребности клиентов, на сокращение кредитоспособности граждан страны и на многое другое. Для разрешения множества сложных задач, стоящих перед банками, им требуется высококвалифицированный персонал. Сложившаяся на сегодняшний день экономическая ситуация способствует тому, что, помимо крупных российских банков, таких как «Сбербанк», «ВТБ», «Альфа-Банк», в которых совсем недавно стали создаваться центры по профессиональному развитию персонала, и региональные коммерческие банки также начинают осознавать необходимость развития собственных кадров.

В этой связи крайне актуальным становится изучение и внедрение современных систем развития персонала, которые уже давно стали неотъемлемым атрибутом HR-политики большинства зарубежных компаний. Их опыт и его адаптация к экономическим реалиям России должен стать своего рода толчком для становления системы профессионального развития кадрового потенциала российских компаний, в том числе и коммерческих банков. Улучшение состояния кадрового потенциала банка предопределяет в целом его успешное развитие, достижение стратегических целей и способствует формированию в коллективе благоприятного морально-психологического климата.

Обучение персонала является одним из главных условий развития кадрового потенциала любой организации. Обучение персонала представляет собой

усовершенствование компетенций, способностей, умений и знаний сотрудников, напрямую связанных со стратегическими целями организации [1, с. 34].

Анализируя опыт зарубежных стран в области обучения персонала, можно увидеть, что уже в конце 70-х годов XX века компании стали инвестировать значительные средства в развитие персонала. В настоящее время ведущие мировые компании затрачивают на обучение своих сотрудников ежегодно от 2 до 10 % фонда заработной платы. Например, один из крупнейших американских банков «Bank of America» в числе основных приоритетов своего развития ставит профессиональное развитие собственного персонала. Банк предоставляет возможности для обучения активным, целеустремленным сотрудникам, а также в банке существует льготная система обучения для талантливых работников. Создан собственный корпоративный университет по развитию персонала, и «Bank of America» тратит ежегодно около 7 % от общего фонда оплаты труда именно на развитие персонала [2, с. 49].

Крупнейший азиатский банк «Mitsubishi UFJ Financial Group» также создал корпоративный университет по развитию персонала по всей холдинговой сети, поскольку одним из главных ориентиров дальнейшего успешного развития бизнеса считает развитие собственных кадров. Каждое подразделение холдинга имеет как общие программы по развитию персонала, так и специализированные, которые адаптированы для конкретной местности. Руководство «Mitsubishi UFJ Financial Group» в 2014 году потратило порядка 4 % на развитие персонала [3].

«Сбербанк России», занимающий 20-е место в рейтинге крупнейших банков Европы за 2015 год, в 2012 году создал собственный корпоративный университет по развитию персонала, в котором реализуются программы и для начинающих сотрудников, и для экспертов, и для руководителей. За 2014 год «Сбербанк» потратил 2,1 млрд. рублей на развитие персонала, что составляет 0,83 % от общего бюджета на содержание персонала [4].

На рисунке 1 наглядно показано сравнение затрат на развитие персонала в общем фонде оплаты труда отдельных крупнейших банков США и Японии со «Сбербанком России».

Вывод очевиден: инвестиции крупнейшего в России банка на развитие персонала по сравнению с зарубежными банками крайне незначительны.

Зарубежные компании, в том числе и организации банковской сферы, активно начали применять современные методы обучения персонала еще в прошлом веке [5, с. 394]. Что касается российских компаний, то они начали внедрять современные методы обучения относительно недавно.

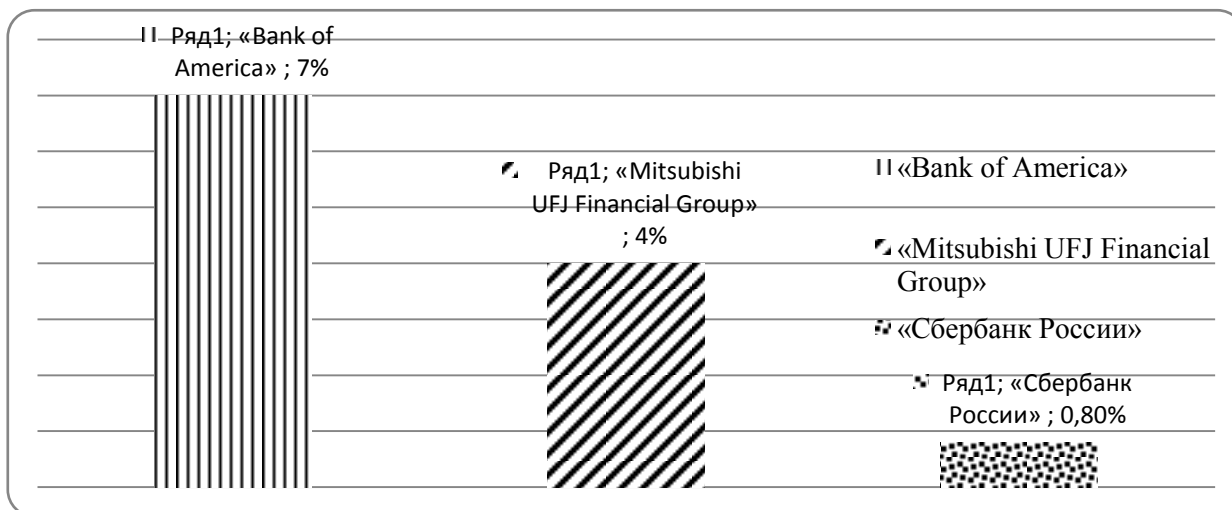


Рисунок 1 – Анализ бюджетов на развитие персонала в общих затратах на содержание персонала в зарубежных и российских банках

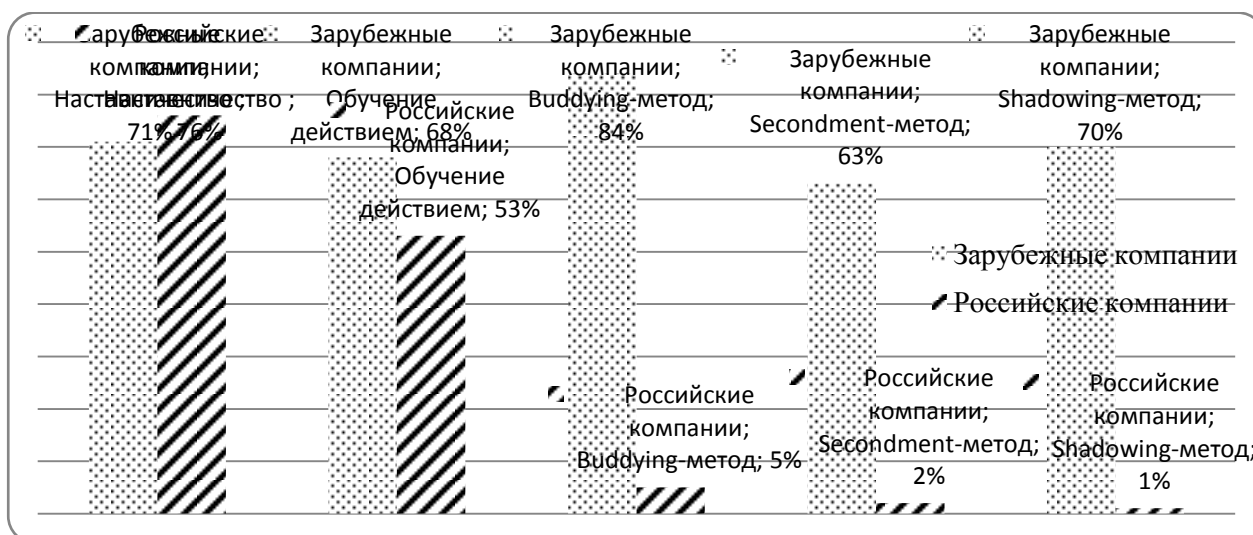


Рисунок 2 – Анализ внедрения и применения современных методов обучения персонала в российских и зарубежных компаниях банковской сферы

Среди наиболее распространенных методов обучения персонала, которые применяются HR-службами банков, можно отметить следующие: обучение действием, наставничество, Shadowing, Buddying, Secondment. На рисунке 2 наглядно представлен анализ внедрения и применения современных методов обучения персонала в российских и зарубежных компаниях банковской сферы, который наглядно показывает, что в практике российских компаний наиболее распространенным методом обучения сотрудников является наставничество, широко применявшееся еще при командно-административной системе управления.

Рассмотрим кратко основные особенности современных методов обучения персонала. Наставничество является методом обучения персонала, при котором при обучающемся сотруднике закрепляется более опытный специалист, координирующий действия работника. Сущность данного метода заключается

в том, что наставник обучает подопечного особенностям работы, помогает в решении задач и контролирует действия подопечного. Преимуществами метода наставничества являются: повышение уровня мотивации сотрудников; наличие обратной связи между наставником и подчиненным; оценка уровня приобретаемых компетенций сотрудников. Недостатками метода наставничества являются: высокий уровень развития компетенций у наставника; снижение производительности труда наставника по своему основному виду работы.

Метод обучения действием характеризуется решением реальных задач, относящихся к стратегии развития фирмы. Основная идея метода обучения действием заключается в том, что ключевых сотрудников организации объединяют в группу для решения какой-либо реальной стратегической задачи организации, а не смоделированной ситуации. Преимуществами метода обучения действием являются: одновременное решение стратегических задач организации, развитие навыков аналитического и стратегического мышления сотрудников. Недостатками метода обучения действием являются: высокий уровень развития компетенций у сотрудников, риск принятия неправильных решений, способных повлиять на развитие компании.

Shadowing – метод обучения персонала, характеризующийся ротацией персонала. Основным смыслом обучения по методу Shadowing заключается в том, что сотрудника, претендующего в ближайшее время на смену специальности или повышение по карьерной лестнице, на несколько дней делают так называемой «тенью» его будущей профессии. При помощи данного метода сотрудник может реально увидеть то, с чем ему предстоит столкнуться в ближайшее время. Преимуществами shadowing-метода являются: рост мотивации сотрудников, развитие профессиональных навыков сотрудников, материальная экономичность во внедрении. Недостатком shadowing-метода является трудоемкость при внедрении.

Secondment является методом обучения персонала, который также характеризуется ротацией персонала. Основная идея данного метода состоит в том, что обучающего сотрудника на определенный период времени переводят в другой отдел, департамент, а затем возвращают на первоначальное место работы. Преимуществами secondment-метода являются: рост мотивации сотрудников, развитие профессиональных и личностных навыков сотрудников. Недостатками – трудоемкость при внедрении, актуальность для организаций с плоской организационной структурой.

Buddying является методом обучения персонала, характеризующимся прикреплением к сотруднику партнера. Основной идеей данного метода является то, что сотруднику в виде партнера предоставляется возможность объективно со стороны оценить эффективность своих решений и действий. Преимуществами Buddying являются: рост мотивации сотрудников, развитие профессиональных и личностных навыков сотрудников. Недостатками – трудоемкость при внедрении, актуальность для организаций с плоской организационной структурой.

ществами buddying-метода являются: развитие профессиональных и личностных навыков сотрудников, возможность независимой оценки действий работника. Недостатком – трудоемкость при внедрении.

Рассмотрев современные методы обучения персонала, применяемые, в том числе в банковской сфере, можно с уверенностью сказать, что эти методы могут способствовать не только интенсивному развитию кадрового потенциала организации, но и улучшению морально-психологического климата в коллективе и др.

Таким образом, анализ зарубежного опыта развития кадрового потенциала организаций может служить наглядным примером для российских компаний, которым следует переориентировать свои взгляды в отношении собственных работников. В нынешних кризисных условиях, в которых сейчас находится экономика Российской Федерации, именно качественное развитие кадрового потенциала организаций должно дать импульс успешному развитию организации в целом.

Список литературы:

1. Ахмадеев А.А., Галина А.Э. Профессиональное развитие персонала как необходимое условие развития экономики // Научный обозреватель. – 2014. – № 5. – С. 34–35.
2. Кононова И.В. Зарубежный опыт организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров // Фан-наука. – 2012. – № 6. – С. 48–49.
3. Карьера в банке «Mitsubishi UFJ Financial Group» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.mufg.jp/english/careers/> (дата обращения 18.05.2016).
4. «Сбербанк талантов». Развитие сотрудников «Сбербанк России» [Электронный ресурс]. – URL: <https://sberbank-talents.ru/Info/learning/> (дата обращения 18.05.2016).
5. Валиуллина В.Э. Современные особенности профессионального развития персонала банка // Молодой ученый. – 2015. – № 12 (92). – С. 393–395.

Закирова Д.Р.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент Ибрагимов У.Ф.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, diana-zakirova-2012@mail.ru

ОБОСНОВАНИЕ РАЗЛИЧНЫХ МЕТОДОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СПЕЦИФИКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Одной из основ эффективной системы управления является мотивация. Персонал, грамотно мотивированный, является гарантом качественного развития предприятия, финансовой стабильности, новаторства и высокой производительности труда. Разработка системы стимулов и мотивов, внедрение, являются одной из наиболее сложных задач руководства. Работник может совершать собственную деятельность с различным настроем, за разный промежуток времени и с применением различных усилий. Такие качества персонала, как усилия, старания, настойчивость, нацеленность и т. д. формируются как внутренними мотивами (для самореализации себя), так и внешними побудителями.

Совершенствование системы мотивации и стимулирования труда работников предприятия должно быть непрерывно, поскольку существует проблема возрастающего дефицита квалифицированных кадров на производстве. Привлечение, а главное, удержание в компании работников с высокими профессиональными и квалификационными характеристиками – важная задача, решить которую возможно лишь при достижении высокого уровня мотивирования персонала.

В экономической литературе выделяется большое количество методов стимулирования. Обозначим наиболее распространенные из них, применяемые на современных предприятиях:

1. Обучение, в том числе бесплатные тренинги, повышение квалификации, командировки.
2. Возможность для удовлетворения своих творческих способностей.
3. Непокколебимая репутация компании, громкое имя, положительный солидный образ.
4. Поощрение со стороны босса в адрес сотрудников.
5. Благоприятные условия труда и отдыха.
6. Участие в принятии решений.

Именно внутри организационной культуры формируются ценности и предположения, оказывающие влияние на процесс мотивации. Очевидна

взаимозависимость типа организационной культуры предприятия и преобладающих методов стимулирования персонала.

Для начала, обозначим значение термина «организационная культура». Под организационной культурой необходимо понимать сложное, многоуровневое и неоднородное образование, которое воспринимается, оценивается и усваивается членами коллектива и, явно или неявно, влияет на их организационное поведение. В зависимости от того, какой организационной культуры придерживается предприятие, необходимо подбирать методы стимулирования труда. Специфика деятельности организации формирует организационную культуру на предприятии и дифференцирует ее на следующие типы:

1. Закрытая система. Для закрытой системы характерна авторитарность, единоличное принятие решений, а основополагающим принципом является стабильность.

2. Случайная система. Данная система характеризуется своим многообразием, новаторским подходом. В данном случае действует демократичная схема, согласно которой решения в организации принимаются самими сотрудниками. Основным инструментом стимулирования здесь выступает возможность проявить себя в творческом контексте. Босс со своей стороны не ограничивает в полете мысли и созидании, работников.

3. Открытая система. Данная система характеризуется ориентацией на достижение результатов. Здесь имеет место метод «мозгового штурма», дискуссии среди персонала.

4. Синхронная система. Система, именуемая синхронной, предполагает слаженную систему предпринимательского организма согласно видению самого руководителя.

Приведем еще одну классификацию организационной культуры, предложив, согласно ей, метод стимулирования труда:

1. Органическая организационная культура характеризуется полным доверием по отношению к своему руководителю, сотрудники поддерживают главу компании во всех его решениях и мероприятиях. Однако речь идет не об авторитарном предприятии, а о внутреннем стержне, обаянии, харизме формального и неформального лидера, которого все признают в качестве главного. В данном случае коллектив стимулируется через обозначение четкой общей идеи и максимальной идентификации коллектива с предприятием, к примеру, через проведение тимбилдингов.

2. Бюрократическая организационная культура. Данный вид культуры характеризуется абсолютным подчинением руководителю, основанным не на харизме лидера, а страхе перед выговорами и санкциями. В этом случае какое-либо нематериальное стимулирование практически не используется. Вся система стимулирования здесь сводится к материальному поощрению.

3. Предпринимательская организационная культура характеризуется высокой конкуренцией, каждый сам за себя, даже внутри самого предприятия. Руководство стимулирует коллектив огромным количеством ресурсов и методов, поскольку от работы сотрудников зависит конечная прибыль компании. Методами стимулирования в рамках предпринимательской организационной культуры является гибкое рабочее время, которое ставит своей целью гибкое приспособление рабочего времени к потребностям работника и организации. Оно может быть выражено в сокращении рабочего времени, скользящем графике работы, гибком графике рабочего дня. Использование последнего позволяет улучшать отношение к работе и моральное состояние, снижать текучесть в организации, делать фактически отработанные часы более продуктивными, а работу – более свободной, что не может не отразиться на состоянии удовлетворенности работников.

4. Партиципативная организационная культура характеризуется совместно-творческой деятельностью, действия сотрудников находятся под контролем. В данном случае методами стимулирования выступают справедливость, реальная возможность к мобильности, повышение по социальной и карьерной лестнице.

В большинстве организационных культур, кроме бюрократической, основополагающим методом стимулирования является сама возможность участия в принятии решений, возможность стоять «у руля». Данный метод способствует развитию человеческих ресурсов, повышению активности, снятию напряжения между работниками и администрацией, мотивации и росту удовлетворенности трудом.

Развитие как метод мотивации призвано способствовать улучшению способности работников оперативно реагировать на изменения и непредвиденные обстоятельства, обеспечению гибкости в работе, что особенно важно в кризисные периоды страны и мира. Очевидно, что возможности профессионального развития оказывают положительное влияние на мотивацию работников к труду. А с личностным развитием непосредственно связан и карьерный рост, являющийся его логическим продолжением.

В настоящее время работодатели продолжают считать, что именно заработная плата является главным мотивирующим элементом. Сами сотрудники, и в первую очередь менеджеры, все чаще теряют мотивацию к труду и покидают даже лучшие компании просто из-за того, что они внутренне не удовлетворены. Когда сотрудника стимулируют только материально, он начинает работать неудовлетворительно и подыскивает новую работу, где, помимо материальной стороны, учитывают и нематериальную. Деньги не удержат надолго работника там, где ему не нравится. Для управленцев всех уровней уже давно не секрет, что увеличение размера заработной платы стимулирует работника толь-

ко первые три месяца. Поэтому для наращивания эффективности в долгосрочной перспективе намного выгоднее манипулировать нематериальными инструментами.

Если руководитель компании понимает важность и пользу развития нематериального стимулирования на своем предприятии, то он задается вопросом о том, что для этого делать и как это делать? Здесь важно обратить внимание на руководителей структурных подразделений. Главной целью любого предприятия является обеспечение каждой руководящей должности хорошим «боссом».

Чтобы управлять компанией, недостаточно владеть информацией о финансовом положении фирмы, ее подразделений, важно знать, что происходит внутри этих подразделений. Чтобы это изучить, стоит обратить внимание на два метода, которые дают хороший диагностический анализ. Во-первых, нужно систематически проводить собеседования или опросы увольняющихся из компании работников, фиксировать и анализировать результаты этих опросов. Это очень хороший метод, который позволяет понять истинное положение дел в подразделениях. Во-вторых, имеются хорошие способы оценки существующей обстановки в подразделениях и степени удовлетворенности сотрудников тем, как они обеспечиваются условиями и ресурсами для продуктивной и эффективной работы. Такие исследования помогают выявить самые «больные места», которые требуют наибольшего внимания со стороны руководства компании, в том числе и по вопросам развития и совершенствования мотивации сотрудников.

Список литературы:

1. Богатырева М.Р., Шкильдина А.Л. Планирование карьеры посредством развития трудового потенциала работника // Гуманитарные научные исследования. – 2014. – № 3 (31). – С. 27.
2. Малых О.Е. Экономическое поведение как научная категория // Экономические науки. – 2007. – № 36. – С. 69–73.
3. Минасян С.С. Мотивация персонала // Молодой ученый. – 2013. – № 1. – С. 30–34.
4. Мухаметлатыпов Ф.У., Ибрагимов У.Ф., Богатырева М.Р. Экономико-стоимостная модель труда: проблемы методологии и категориального анализа: учеб. пособие. – 2-е изд., доп. и перераб. – Уфа, 2015.
5. Филиппова Л.В. Мотивация трудовой деятельности персонала // Молодой ученый. – 2013. – № 1. – С. 20–23.
6. Хожемпо В.В. Мотивация повышения эффективности работы персонала // Молодой ученый. – 2013. – № 12. – С. 38–39.
7. Жемчугов А.М. Современная организация: гармония и мотивация // Проблемы экономики и менеджмента. – 2013. – № 3. – С. 12.

Закирова Д.Р.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент Ибрагимов У.Ф.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, diana-zakirova-2012@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ИНСТРУМЕНТОМ EVA

Для формирования качественной системы мотивации труда с позиции управления организацией необходимо:

- определение и изменение возможностей работника (способность к трудовой деятельности);
- формирование и поддержание внутриорганизационных условий, максимизирующих использование возможностей работника;
- формирование и поддержание внутриорганизационных условий, ориентирующих практическую реализацию возможностей работника (через его труд) на достижение целей организации.

Инструменты управления развитием организаций должны быть такими, чтобы предприятия получали приемлемый уровень дохода, позволяющего удовлетворять интересы собственников (обеспечивать доход на вложенный капитал), менеджмента (решать хозяйственные и социальные задачи: осуществлять преобразующее развитие бизнеса, соблюдая ответственность перед его участниками в лице персонала, контрагентов, органов власти), персонала (создавать условия для развития персонала, внедряя соответствующие мотивационно-стимулирующие программы) [1, с. 54].

В российской практике наиболее часто при анализе деятельности промышленных организаций в качестве показателей, выражающих ее результативность, используются «прибыль», «маржинальный доход», «добавленная стоимость», «стоимость реализованной продукции» и др. В международной практике для оценки доходности бизнеса с позиций собственников организации все чаще применяется показатель экономической добавленной стоимости – EVA. Данный показатель, с одной стороны, в достаточной степени реализует уровень перевода миссии организации в ценности и интересы, с другой, – является несложным и понятным (прямым и косвенным) участникам бизнес-деятельности инструментом управления стоимостью и оценкой уровня преобразований в ходе развития организации.

EVA – инструмент, комплексно учитывающий влияние внешних и внутренних факторов за счет обобщения основных результирующих подразделений.

Оценка абсолютных значений EVA для целей управления развитием организации исключает у менеджеров заинтересованность в игнорировании выпуска менее доходных видов продукции и увеличении времени производства более доходных (что, в противном случае, приводит к снижению уровня относительного показателя EVA), так как абсолютный показатель характеризует именно массу экономической добавленной стоимости, сгенерированной в процессе развития организации.

Основываясь на представленных рассуждениях, авторы статьи считают, что наиболее адекватным для целей оценки состояния уровня и мотивации развития организации в качестве основного стоимостного подхода в формировании инструментального сопровождения управления является категория «экономическая добавленная стоимость» (EVA), интегрированная в систему других ресурсно-результатных показателей и параметров.

Акцентируя внимание на том, что доходность бизнес-деятельности промышленной организации находится в прямой зависимости от уровня ее развития, который, в свою очередь, определяется качеством персонала организации, и в том числе менеджеров, считаем целесообразным формирование в организации системы мотивации труда менеджеров бизнес-подразделений, основанных на вкладе каждого подразделения в доходность деятельности организации в целом. Мотивация должна рассматриваться как совокупность внешних и внутренних движущих сил, которые, побуждая человека к действию, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение поставленных целей. Состояние развития организаций в России сегодня характеризуется дисбалансом интересов менеджмента организации и ее собственников – отсутствием четкой увязки достигнутых результатов с уровнем поощрения работников (достижение бизнес-интересов руководителей организации) и приростом стоимости организации (достижение бизнес-интересов собственников) [2, с. 65].

Система поощрения персонала должна обеспечивать баланс по следующим направлениям:

- баланс интересов персонала, в том числе и менеджеров, и собственников организации;
- баланс усилий и стимулов персонала;
- баланс мотивов и стимулов и результатов.

Комплексная оценка уровня сбалансированности достигается при использовании показателя EVA, характеризующего, с одной стороны, уровень развития организации (изменение ее стоимости), с другой – результаты деятельности работников и, как следствие, позволяющего обоснованно осуществлять поощрение менеджеров бизнес-подразделений. Таким образом, авторами статьи ре-

комендуется применять дифференциальный подход к поощрению персонала организации:

- осуществлять поощрение работников производственных подразделений в соответствии с отраслевыми нормами выработки и нормативами поощрения, принятыми организацией;
- осуществлять поощрение менеджеров на основе вклада в достижение уровня EVA.

Использование данного подхода регламентирует следующие уровни поощрения:

- при фактическом уровне EVA меньше планового уровня поощрение персонала не осуществляется; при фактическом уровне EVA, равном плановому уровню, поощрение персонала осуществляется в размере фиксированного вознаграждения за достижение планового уровня; вознаграждение за достижение планового уровня EVA устанавливается пропорционально окладу работника – 40–60 %;
- при фактическом уровне EVA больше планового уровня поощрение работника составляет размер фиксированного вознаграждения и дополнительный бонус за перевыполнение плана с учетом достигнутого уровня EVA по организации в целом и за счет вклада бизнес-подразделений в достигнутый результат, что обеспечивает корреляцию выплаты вознаграждений работников с приростом стоимости организации (баланс интересов работников и руководителя организации) [3, с. 60].

Таким образом, проанализировав систему мотивации и обозначив ее ценность и вес для работников, организации, достижения ее задач, необходимо сделать вывод о важности внедрения справедливой системы мотивирования сотрудников каждого уровня предприятия. Главный показатель грамотного мотивирования и стимулирования труда характеризуется системой, в которой цели сотрудников компании совпадают с целями руководителей, когда происходит идентификация персонала с организацией, в которой они ведут трудовую деятельность.

Список литературы:

1. Алексеев О.А. Деловой успех в развитии молодого специалиста / Л.В. Розяева, О.А. Алексеев // Начало в науке: мат-лы Всероссийской науч.-практич. конф. – 2016. – С. 54–55.
2. Крячко К. С. Эффективная мотивация персонала // Экономическая наука и практика: мат-лы II Междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2013 г.). – Чита: Молодой ученый, 2013. – С. 65–71.
3. Кадис Ю. Нестандартные решения стандартных задач. Мотивация персонала // Молодой ученый. – 2015. – С. 60–63.

Закирова Д.Р.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент Ибрагимов У.Ф.
Башкирский государственный университет, г. Уфа, diana-zakirova-2012@mail.ru

ГРЕЙДИРОВАНИЕ КАК СОВРЕМЕННЫЙ МЕТОД СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

На сегодняшний день главным ресурсом и инструментом высоких доходов организации является человеческий капитал – сотрудники компании. Конкурентоспособными являются не сама продукция или услуги, а грамотное эффективное управление человеческими ресурсами, персоналом. Для продуктивного управления сотрудниками компании необходима разработка целостной действующей системы мотивирования, оплаты труда, карьерного роста. В качестве данной системы может выступать на российских предприятиях зарекомендовавший себя инструмент управления человеческими ресурсами – грейдинг.

Под грейдингом в экономической литературе необходимо понимать технологию построения системы управления персоналом и понятия «грейд» – установленный интервал «весов» или рангов, внутри которого должности считаются равнозначными для организации и имеющими один диапазон оплаты (тариф).

При помощи такого инструмента организации труда, как грейдинг, строится иерархия должностей в зависимости от того, какой доход приносит предприятию сотрудник и ценности его навыков, знаний. В соответствии с данной системой иерархии разрабатывается система оплаты труда персонала. Благодаря грейдингу становится возможной оплата труда, которую можно охарактеризовать как справедливую, максимально объективную. Грейдинг позволяет выявлять и удерживать на предприятии лучших сотрудников.

Главное отличие и новшество системы грейдинга заключается в том, что оно предполагает как вертикальную карьеру, так и горизонтальную, т. е. внутри своего уровня, своей должности. Например, работник может повысить свой грейд, то есть совершить горизонтальный карьерный рост, увеличить размер оплаты труда в случае высокой производительности труда, соблюдения дисциплины и повышения квалификации.

Система грейдинга была введена в США в 60-е гг. XX века Эдуардом Н. Хэй. В России система грейдинга пришла на смену тарифной сетке советских времен, которая оказалась слишком неповоротливой и устаревшей для бурно развивающихся и быстро меняющихся коммерческих предприятий.

Основными узкими местами советской тарифной сетки были непрозрачная внутренняя логика, жесткость иерархической структуры. Нередко при использовании тарифной сетки приходилось формально называть должность, например, «инженер такой-то категории», только для того, чтобы установить соответствующий оклад. Эту проблему решает система грейдинга. Она позволяет гибко выстраивать схему должностных уровней, учитывая не только квалификацию и стаж, но и другие, не менее значимые факторы, такие как уровень управленческой и финансовой ответственности, сложность принимаемых решений и другие. Таким образом, в системе грейдинга каждая должность находит свое место в «табели о рангах» и получает соответствующую оценку в виде «вилки» оклада.

Для удержания и продвижения персонала необходимо, в первую очередь, располагать грамотными системами мотивации и стимулирования. Мотивация является одним из главных рычагов управления работниками организации.

Особенно это важно на предприятиях с трудом, требующим новаторских решений. Система грейдинга предполагает эффективные и инновационные методы мотивации и стимулирования персонала.

Первый метод называется «социальный кафетерий». Суть метода мотивации заключается в том, чтобы сотрудники компании, в том числе молодые, могли самостоятельно выбрать для себя форму стимулирования. Например, дополнительное медицинское страхование, страхование жизни и дополнительные пенсионные выплаты, различные варианты рабочего графика и т. д. При этом существуют основные льготы, которые доступны каждому сотруднику, и дополнительные, право на которые имеют сотрудники в зависимости от уровня грейда, должности. Например, к дополнительному грейду может относиться оплата фитнес-зала и т. д. Данная система мотивирования, именуемая «социальный кафетерий», особенно привлекательна для молодого персонала.

Второй метод именуется как карьерная мотивация персонала на основе грейдинга. Она также имеет наибольший вес для молодого поколения, поскольку способствует продвижению по социальной и карьерной лестнице.

Как правило, под карьерой в классическом понимании термина, необходимо обозначить вертикальное передвижение сотрудника по службе. При этом молодому персоналу приходится годами ждать освобождения рабочего места сверху, повышения заработной платы и роста по карьерной лестнице. Многие, не видя через некоторое время перспектив и достойной оценки своего труда в компании, просто покидают ее. Благодаря корпоративной карьере на основе системы грейдинга происходит изменение иерархического статуса сотрудника в компании. Но сотрудник не поднимается по служебной лестнице вверх, а меняет собственную категорию и ранг.

Развитие потенциала сотрудников – это развитие самой организации, повышение прибыли компании, реализация поставленных стратегических задач и позиционирование организации на рынке труда как конкурентоспособного работодателя.

Список литературы:

1. Богатырева М.Р., Каспранова Э.И., Файзуллина А.М. Современные проблемы управления персоналом // Сборник конф. НИЦ Социосфера. – 2013. – № 57-1. – С. 19–20.
2. Газафарова Р.Р., Ибрагимов У.Ф. Основные проблемы стимулирования работников предприятия // Институт управления и социально-экономического развития. – 2014. – № 2. – С. 35–37.
3. Изосимова И.Ю., Ибрагимов У.Ф. Оценка влияния человеческого капитала на экономический рост // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – № 1 [Электронный ресурс]. – URL: <http://human.snauka.ru/2015/01/9365> (дата обращения: 13.11.2015).
4. Лавров А.М. С грейдом по жизни // Молодой ученый. – 2015. – № 1. – С. 40–50.

УДК 33. 331

Зотова Н.А.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент Ибрагимов У.Ф.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, zotova.nadya2013@yandex.ru

ПРОЦЕДУРА СОКРАЩЕНИЯ НА СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Под социальной ответственностью предприятия необходимо понимать свод этических законов, соблюдаемых предпринимательской средой. Задача работодателей в данном случае заключается в выполнении возложенных государством социальных обязательств, которые, в конечном счете, должны формировать качество жизни всего общества. Социально-ответственные предприятия в своей деятельности и любом решении опираются на законодательство и обеспечивают своих сотрудников всеми предписанными законодательными органами правами. Данная концепция относится к процедуре сокращения персонала, этапы которой мы рассмотрим далее.

Первый этап представляет собой организацию комиссии, которая будет заниматься решениями о сокращении работников на предприятии. Данное дей-

ствие нуждается в документальном оформлении и издании соответствующего приказа. Этап, связанный с организацией комиссии, чаще всего применяется на крупных предприятиях, как правило, в малом и среднем бизнесе решение о сокращении работников принимается самим руководителем организации. Но, опираясь на статистику в области судебной практики в отношении данного вопроса, целесообразно созывать комиссию, это обеспечит работодателю прозрачность и отсутствие в дальнейшем проблем в суде. Также, следует учитывать, что сокращению персонала соответственно ч. 4. ст. 261 ТК РФ не подлежат следующие лица: беременные, женщины, на иждивении которых находятся дети в возрасте до трех лет, матери-одиночки, имеющие на иждивении детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), отцы, воспитывающие детей без матери.

Далее, в соответствии с ч. 1 ст. 179 ТК РФ, сокращение работников производится с учетом того, что работники с более высокой производительностью труда и квалификацией, чей труд приносит организации наибольшую эффективность и прибыль, должны рассматриваться на увольнение в последнюю очередь. Если компания работает по системе грейдирования и располагает специальными табелями с оценкой труда работников, данный пункт для руководителя не вызовет определенных сомнений. Критериями оценки эффективности и стоимости труда каждого работника, выступают такие, как уровень образования, опыт работы, результаты очередной аттестации, выполнение плановых показателей, установленных для данной должности, наличие поощрений от работодателя, знание специфики работы, повышение работником квалификации по занимаемой должности и т. д.

Следующий шаг совершается, когда у руководства стоит задача уволить одного из сотрудников, которые имеют равную производительность труда, вклад в развитие предприятия и квалификацию. Законодательство урегулировало данную ситуацию, отразив ее правовое разрешение в ч. 2 ст. 179 ТК РФ. Данный пункт указывает, что при равных условиях преимущество необходимо отдавать следующим сотрудникам:

- работникам, имеющим двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком (пособие на ребенка, пенсия по возрасту или по случаю потери кормильца, стипендия, пособие по безработице и др. заработком не являются). Речь идет именно о заработной плате;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При этом не следует забывать о том, что коллективным договором предприятия также могут быть внесены дополнительные коррективы в данный вопрос.

Далее, после выбора сокращенных сотрудников, необходимо продолжить процедуру увольнения, издав соответствующий приказ. Приказ о сокращении штата необходимо издать за два месяца до увольнения, при этом сам приказ вводится в действие одновременно с приказом об увольнении работника.

Следующий этап связан с уведомлением сотрудника об увольнении. Данные работники в обязательном порядке должны быть уведомлены о предстоящем увольнении за два месяца до сокращения согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ. Здесь также существует свой порядок и принципы уведомления сотрудника о сокращении. Уведомление должно составляться в письменном виде с подписью и соглашением сотрудника. Если решение было принято комиссией, необходимо предоставить протокол заседания. В случае отказа работника от подписания договора увольнения можно направить уведомление по домашнему адресу заказным письмом с описью вложения и составить акт об отказе работника от ознакомления с уведомлением, который заверяется подписью составителя и двух других работников, присутствовавших при отказе.

Также, согласно ч. 3 ст. 180 ТК РФ, расторжение договора может произойти ранее, чем за два месяца до истечения срока работы. В данном случае достаточно желания обеих сторон – работника и работодателя. При этом первому выплачивается в обязательном порядке дополнительная компенсация в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Следующий обязательный шаг со стороны работодателя заключается в том, чтобы предложить сотруднику при вручении уведомления занять другую вакантную должность, а также при появлении новых вакансий в течение 2-х месяцев с момента вручения уведомления работнику работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся в организации вакансии (в данной местности, если иное не предусмотрено трудовым или коллективным договором). Предлагать следует вакантные должности, как соответствующие квалификации работника, так и нижеоплачиваемые должности, которые работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

Затем организация обязана уведомить профсоюзные органы о сокращении персонала письменно за два месяца до увольнения сотрудников. Согласие или несогласие со стороны профсоюза в данном случае не нужно и не имеет веса.

До истечения двухмесячного срока предупреждения необходимо издать приказ об увольнении работника по установленной форме, где в обязательном порядке ставится подпись работника. Далее необходимо внести запись в трудовую книжку. В последний день работы ее нужно выдать уволенному. В случае невозможности выдать трудовую книжку в связи с отсутствием работника или с его отказом ее получить необходимо отправить работнику по почте уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте.

Наконец, необходимо обеспечить сокращенных работников выходными пособиями и компенсацией. В окончательный расчет, помимо заработной платы за последний месяц работы, должны входить еще суммы, предусмотренные ч. 1 и 2 ст. 178 ТК РФ. Если работник не трудоустроился в течение 2-х месяцев и подтвердил данный факт работодателю, то ему должны быть выплачены дополнительные компенсации. За работником, увольняемым по пункту 2 статьи 81 ТК РФ, сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Таковы правовые шаги социально ответственного предприятия в области сокращения персонала.

Список литературы:

1. Абрамов А.В., Социальная ответственность бизнеса в современных условиях // Экономика и управление. – 2015. – № 3. – С. 60.
2. Бахтевич Д.Н. Анализ социальной политики в России // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 3. – С. 89.

УДК 331.101.6

Кашуба А.С.

студентка 4 курса

Научный руководитель: ассистент Рабцевич А.А.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, kashuba-aleksandra@mail.ru

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

На современных предприятиях, в том числе промышленных, уделяется недостаточно внимания, времени и финансовых ресурсов на анализ проблем,

связанных с повышением производительности труда. Чаще всего, показатели производительности труда, контроль, прогнозирование остаются формальными процессами. Однако непонимание приоритетности производительности труда приводит к общему снижению эффективности предприятия в целом и, соответственно, к снижению прибыли предприятия.

Факторами, способствующими более интенсивному действию закона экономии времени, является повышение эффективности использования живого и овеществленного труда: рост производительности труда, проявляющийся в сокращении затрат труда, повышение фондоотдачи и коэффициента сменности работы производственного оборудования, сокращение времени оборота капитала.

На уровне промышленного предприятия критериями экономии времени являются достигнутый уровень ресурсосбережения, рост прибыли и повышение рентабельности производства. Инновационная деятельность предприятий с точки зрения закона экономии времени, должна обеспечивать неуклонное повышение эффективности создаваемых средств производства и необходимых обществу предметов потребления по сравнению с предыдущими аналогами, т. е. снижение суммы затрат живого и овеществленного труда в течение жизненного цикла изделия на единицу его полезной отдачи [1, с. 20].

Далее рассмотрим производительность труда на крупных машиностроительных предприятиях Башкортостана, в числе которых ОАО «УАПО», ПАО «УМПО», ООО «Нефаз».

ОАО «УАПО» специализировано на производстве электрических агрегатов:

- электрических двигателей постоянного и переменного тока;
- электромашинных и статических преобразователей токов и напряжений;
- генераторов и стартер-генераторов;
- электронных систем управления и регулирования;
- систем зажигания и авиационных свечей;
- электронных блоков питания;
- датчиков пламени; угольников,
- задатчиков температур; автоматов защиты сети; сигнализаторов.

Производительность труда на предприятии в 2015 году увеличилась на 293 тыс. руб. по сравнению с 2014 годом и составила 535,3 тыс. руб., темп роста – 226 %.

Основная часть работников – это люди со стажем от 10 до 20 лет – 28,9 %, от 5 до 10 лет – 22 %, до 5 лет – 24,6 %, свыше 20 лет – 24,5 %. Поскольку предприятие существует уже давно, это говорит о том, что на предпри-

ятии достаточно постоянный персонал. Руководство предприятия предоставляет хорошие условия труда, позволяющие работникам дорожить своими рабочими местами.

Последнее время наблюдается низкая текучесть, еще и связанная с тем, что государством сейчас хорошо поддерживается авиационная промышленность (гранты, инновационные программы) [2].

ПАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение» – инновационное предприятие, осуществляющее разработку, производство и послепродажное обслуживание газотурбинных двигателей для военной авиации. Производительность труда в 2015 году составила 1 754 062 тыс. руб. [3].

ООО «Нефтекамский машиностроительный завод» – НЕФАЗ является крупнейшим производителем прицепной техники для а/м КАМАЗ. Производительность труда на предприятии за 2015 год составила 1 959 853 тыс. руб.

В целях повышения производительности труда, ориентированности работников на улучшение трудовой деятельности, профессионального развития и рабочего поведения реализуется проект «Оценка силы коллектива», в котором дается оценка способностей сотрудника к определенной деятельности и потенциал развития сотрудника ОАО «НЕФАЗ», принимаются кадровые решения для эффективного распределения возможностей и ресурсов [4].

В статье мы рассмотрели несколько концепций и механизмов по управлению производительностью труда. Исходя из них, можно сделать вывод, что производительность труда нуждается в мотивации и контроле как со стороны, так и каждым сотрудником. Каждая компания должна разрабатывать собственные стратегии и внедрять инновационные программы по управлению производительностью труда.

Список литературы:

1. Васина Н.А. Анализ ликвидности и финансовой устойчивости российских предприятий: шаг в сторону снятия неопределенностей // Директ. – 2012. – № 3. – С. 17–24.
2. [Электронный ресурс] <http://www.uapo.ru/>
3. <http://www.umpo.ru/>
4. [Электронный ресурс] <http://www.nefaz.ru/>

Кашуба А.С.

студентка 4 курса

Научный руководитель: ассистент Рабцевич А.А.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, kashuba-aleksandra@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В РОССИИ

Российская экономика сегодня характеризуется трансформацией социально-трудовой сферы и реорганизацией структуры общества. После введения санкций со стороны США, ЕС и других стран затяжной кризис по-влиял и продолжает влиять как на экономику в целом, так и на область социально-трудовых отношений, производительность труда, а также на экономический рост и развитие страны. Участие государства в данном вопросе является основополагающим, главным рычагом формирования занятости населения. Государство призвано регулировать процессы колебаний в динамике производства, вести грамотную финансовую, инвестиционную и социальную политику [1, с. 183], ориентироваться в своей деятельности на воспроизводство трудовых ресурсов своих регионов [2, с. 98].

Рассматривая вопрос о социально-трудовых отношениях, необходимо отметить то важное обстоятельство, что данные отношения являются фундаментом развития всего общества, краеугольным камнем социально-экономического развития и инновационного развития в частности [3, с. 47]. Именно социально-трудовые отношения закладывают направление, в котором формируется образ жизни, труда и досуга людей [4, с. 55].

Уровень развития социально-трудовых отношений является главным показателем, отражающим процессы и результаты демократизации государства, структуры отношений в обществе. В наше время социально-трудовые отношения находятся в фазе серьезного глобального кризиса трансформационного характера. Государство неспособно регулировать такие проблемы в отношении труда, как дискриминация на рынке, усиление разрыва в неравенстве социально-трудового характера между работниками, отсутствие отождествления, идентификации работника с предприятием, снижение необходимого престижа качественной трудовой деятельности. Главная задача государства в данном вопросе заключается в том, чтобы значительно сократить разрыв между оплатой труда работников на уровнях отрасли и региона. Высокий и нерациональный разрыв между оплатой труда работников, в конечном счете, приводит к неудовлетворенности трудом, ослаблению мотивации к производственной деятельности, приводя к низким показателям производительности труда и спаду экономики [5, с. 22].

Социально-трудовые отношения должны рассматриваться государством в срезе взаимоотношения и взаимодействия с прочими процессами, протекающими в макроэкономической среде. Данная политика позволит разрешить проблему, актуальную для российского общества на сегодняшний день, связанную с продуктивным развитием социально-трудовых отношений. Государственное регулирование должно, в данном случае, заключаться в осуществлении эффективной политики занятости, демографической, инвестиционной, финансовой, промышленной и прочих политик. основополагающим фактором здесь необходимо обозначить формирование перспективного среднесрочного и долгосрочного прогноза социально-экономического развития государства и ее регионов. Кризис в области социально-трудовых отношений, прежде всего, вызван отсутствием или недостаточным вниманием государства и бесцельным неэффективным государственным регулированием. Государство должно понимать прямую связь между развитием социально-трудовых отношений и решений, которые принимаются им в сфере финансовых программ, политики доходов, в области образования и т. п. [6, с. 70].

Необходимо сегодня отходить от классического понимания проблематики социально-трудовых отношений. Теория и научные труды по сей день относят социально-трудовую сферу к области права, когда социально-трудовые отношения находятся в ведении и прямым образом зависят от экономики и государственных решений [7, с. 200]. Государству, органам власти необходимо действовать в соответствии с экономическим практическим анализом: усилить инвестиционный поток в области деятельности, где работодатель свободен от ответственности за несчастный случай, и завершить инвестиционные вливания в сферы, где работодатель уже несет данную ответственность перед работником.

Огромные проблемы в социально-трудовой сфере сегодня связаны с отсутствием государственного участия в ней начиная с 90-х годов XX века. Государство в то время не занималось регулированием минимальной оплаты труда, законодательные органы отказались от прогрессивной шкалы подоходного налогообложения, а социальное партнерство представляло собой лишь формальную организацию [8, с. 23]. Неэффективное государственное регулирование, слабые профсоюзы – данные факторы привели к плачевной экономической ситуации, когда права работников оказались на периферии приоритетов.

Таким образом, государственное регулирование должно ориентироваться в своей политике на экономические интересы инвесторов, предпринимателей и общества в целом, с прогнозированием возможной разбалансировки, в первую очередь, в социально-трудовой сфере.

Список литературы:

1. Рабцевич А.А. Теоретические основы стратегического управления региональным рынком труда // Стратегические аспекты управления социально-экономическими системами в регионе: сб. статей и тезисов Междунар. науч.-практич. конф. (15 мая 2014 г.). – Владимир: ВлГУ, 2014. – С. 179–188.
2. Рабцевич А.А. Возможности работодателей и государства в инновационном ориентировании рынка труда // Актуальные вопросы научной и научно-педагогической деятельности молодых ученых: сб. науч. трудов Всерос. заочной науч.-практич. конф. (20 октября 2014 г.). – М.: ИИУ МГОУ, 2015. – С. 96–106.
3. Байгереев М.В. Анализ российской бедности: причины, особенности, методика счета // Человек и труд. – 2014. – № 8. – С. 30–35.
4. Рабцевич А.А. Концептуальные основы управления рынком труда в целях инновационного развития региона // Актуальные проблемы труда и капитала: монография. – Прага: Sociosfera-CZ, 2015. – 173 с. С. 45–52.
5. Байгереев М.В. Анализ российской бедности: причины, особенности, методика счета // Человек и труд. – 2014. – №8. – С. 30–35.
6. Апостолова Т.М., Косевич Н.Р. Социальная политика Российской Федерации и правовой механизм ее реализации // Экономика труда. Трудовые ресурсы. – 2015. – № 4. – С. 20–54.
7. Рабцевич А.А. Программно-целевой подход к управлению локальным рынком труда // Интеграция науки и практики: взгляд молодых ученых: тезисы докладов Всерос. науч.-практич. конф. (7–8 октября 2014 г.). – Саратов: ССЭИ РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2014. – С. 200–202.
8. Горшков М.К. Свобода, неравенство, братство. Социологический портрет России // Отраслевая структура экономики. – 2015. – №5 – С. 70–74.
9. Григорьева И.А. Социальная политика и социальное реформирование в 90-х гг. // Экономика и организация предприятия. – 2014. – №7. – С. 23.

Кашуба А.С.

студентка 4 курса

Научный руководитель: ассистент Рабцевич А.А.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, kashuba-aleksandra@mail.ru

ВОЕННАЯ СЛУЖБА КАК ВИД ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОСОБЕННОСТИ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Военная служба является важной и неотъемлемой частью любого государства, системы безопасности социума и гарантом мира и спокойной жизни граждан. Данный вид службы актуален и важен в современных условиях, когда обостряется экстремизм, происходят военно-политические конфликты, которые начинают перерастать из локальных в глобальные.

В 1992 г. армия РФ составляла 2 млн 700 тыс. чел., включая военных в запасе. При этом Вооруженные силы были не сбалансированы по структуре, составу и численности, были громоздки и обременительны для экономики страны. Более чем двукратное снижение численности Вооруженных сил к 2007 году, до 1 млн 130 тыс. чел., проходило на фоне принципиально не изменившихся организационных структур и функций, что привело к недопустимому снижению боеспособности важнейших составных частей военной организации государства. По состоянию на начало 2016 года численность военнослужащих в России составляла около 770 тыс. чел. (за исключением стран с большей численностью населения), что по-прежнему делает ее одной из самых масштабных в мире. Для сравнения, численность армии США составляет 560 тыс. чел., армии Китая – 2,2 млн военных, в армии Индии сегодня значится 1,325 млн чел., Великобритания располагает 220 тыс. военнослужащих, в Турции несут воинскую службу 660 тыс. чел., в Южной Корее 640 тыс. военных, французская армия насчитывает 230 тыс. военных, а японская – 270 тыс. военнослужащих.

Так какой же статус имеет этот крайне важный вид деятельности, который реализует огромное количество людей в любой стране мира.

В соответствии с п. 1 ст. 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих» право на труд реализуется военнослужащими посредством прохождения ими военной службы [1]. Военная служба регулируется двумя основными федеральными законами «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 № 53-ФЗ (ред. от 15.02.2016), «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 15.02.2016), Положение о порядке прохождения военной службы от 16.09.1999 № 1237.

Законодательство Российской Федерации определяет военную службу как общественно полезную для социума и государства деятельность. Однако, с научной точки зрения, данное определение является не совсем корректным и объективным. Экономическая терминология не позволяет именовать деятельность военнослужащих трудом, поскольку, с одной стороны, данный вид деятельности не имеет отношения к материальному производству, а с другой стороны, один из признаков труда – это созидание, что противоречит характеру и сущности воинской деятельности. Согласно Закону «О занятости населения РФ» Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) граждане государства, занятые военной службой, относятся к занятому населению и, соответственно, являются экономически активным населением страны [2].

Однако если рассматривать воинскую деятельность как производящую услуги, то данный термин можно связывать с трудом. Также в пользу того, что деятельность военнослужащих действительно является трудом, свидетельствует наличие определенных технологий, необходимость конкретных знаний, умений, навыков, компетенций для успешного осуществления данного вида деятельности. Также признаком труда является творческий характер деятельности, который имеет место в военной службе. Военная служба невозможна без особой инициативы, нестандартного стратегического мышления, оперативного и эффективного решения задач. Таким образом, воинская деятельность – это деятельность, которая в полной мере обладает всеми характеристиками труда.

Однако военнослужащие, в отличие от обычных субъектов трудовых отношений, обладают некоторыми особенными правами и обязанностями, которые регулируются воинскими уставами, а также руководствами, наставлениями, положениями, инструкциями или письменными приказами прямых начальников, Конституцией Российской Федерации, Федеральными Законами и т. д. Также существует целый ряд нормативно-правовых актов, регулирующих трудовую деятельность тех военнослужащих, которые выполняют воинский долг в условиях Крайнего Севера или особо опасных районах.

Особенность труда военнослужащих, несущих трудовую службу в условиях Крайнего Севера, опасных или вредных районах (например, Чернобыльская АЭС), предполагает, например, более длительный, по сравнению с другими военнослужащими, отпуск (увеличивается на 15 суток).

В соответствии с Законом «О пенсионном обеспечении военнослужащих», пенсии военных (ведущих военную службу в условиях Крайнего Севера, опасных или вредных районах), которые достигли пенсионного возраста, увеличиваются в 1,5 раза (ч. 2 ст. 48) в соответствии с Положением о порядке прохождения военной службы (утв. Указом Президента РФ от 16 сентября 1999 г. № 1237) [3].

Общие обязанности военнослужащих, связанные с выполнением служебного долга, закреплены ст. 25 Закона «О статусе военнослужащих» и дополнены уставами Вооруженных Сил и другими нормативными правовыми актами.

Права военнослужащих, связанные с прохождением ими военной службы, призваны косвенно обеспечивать эффективность их деятельности путем реализации моральных и материальных стимулов. В данном случае под стимулами и мотивами необходимо понимать денежные выплаты, льготы, компенсации [4].

В качестве нематериальных стимулов и мотивов в отношении военнослужащих выступают возможность продвижения по карьерной лестнице, отдых, отпуска и т. д.

В качестве нормативно-правового обеспечения труда военнослужащих в первую очередь выступает главный документ страны – это Конституция Российской Федерации. В Конституции приводятся гарантии в отношении военнослужащих, касающиеся сохранения статуса военнослужащих за военнослужащими, захваченными в плен или в качестве заложников, а также интернированными в нейтральных странах; исполнение обязательств со стороны государства при осуществлении призыва на военную службу, заключении контракта о прохождении военной службы, а также при увольнении с военной службы и т. д. [5].

Также под гарантиями необходимо понимать льготы и компенсации. Льготы в данном случае выражены в предоставлении военнослужащим особых прав (например, освобождение от налогов). Компенсации включают возмещение непредвиденных затрат как материального, так и нематериального характера. Например, законом «О статусе военнослужащих» для них предусмотрены следующие компенсации:

- отдых сверх установленной нормы;
- право на отказ от продовольственного питания в пользу денежной выплаты.

Также Законом «О статусе военнослужащих» устанавливается единая система правовой и социальной защиты и финансового обеспечения военнослужащих в соответствии с должностью, сроком службы, заслугами и т. д. [6].

Однако, несмотря на все предусмотренные гарантии, до 2012 года престиж военной службы был крайне низким, что выражалось в очень низкой оплате труда, практическом отсутствии каких-либо льгот или компенсаций, нищенском образе жизни большинства семей военных. То есть военнослужащие были одной из наиболее социально уязвимых категорий населения, что детерминировало массовые увольнения со службы. Это потребовало проведения масштабной реформы Вооруженных Сил России.

С 1 января 2012 года зарплата офицеров и других военнослужащих по контракту выросла почти в три раза, военные пенсии увеличились в 1,6 раза. Количество нуждающихся в постоянном жилье снизилось более чем в два раза. Начато строительство шести военных госпиталей. Оптимизировано санаторно-курортное обеспечение. В 2012 году выделено 8,5 млрд руб. на ремонт санаториев. В 2012–2013 гг. была полностью решена одна из самых сложных и острых проблем Минобороны – обеспечение военнослужащих постоянным жильем. К 2014 году завершилось формирование современного фонда служебного жилья. В том же году квартиры получили уже около 13 тыс. военнослужащих, а всего в очереди на жилье от военного ведомства сейчас осталось 49,6 тыс. человек, тогда как на начало года их число составляло около 60 тысяч человек [7].

В 2016 году планируется несколько нововведений:

– в случае если военный погибнет по тем или иным причинам во время несения службы, его семья по приказу российского командования получит единовременную выплату в размере трех миллионов рублей, которые будут разделены между наследниками в равных частях;

– предполагается введение денежных льгот при оплате детского сада для детей военнослужащих (так называемые подъемные, сопоставимые по размеру с одним окладом);

– отмена налогообложения денежных выплат, связанных с несением служебных обязанностей военнослужащими (военным теперь не нужно платить также земельный налог и налог на имущество физических лиц) [8].

Таким образом, из наиболее уязвимой категории граждан, военнослужащие и их семьи плавно переходят в категорию социально защищенного населения благодаря государственным реформам. Данные изменения актуальны и особенно важны в контексте современной военно-политической обстановки, на фоне локальных и межгосударственных войн, напряженных международных и гражданских отношений.

Список литературы:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 07.06.2013) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. Федеральный выпуск. – 2004. – 31 июля. – № 3539.
2. Постановление Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 13.02.2013 № 1729-6 ГД «О проекте федерального закона № 138090-6 «О внесении изменения в статью 15 Федерального закона „О статусе военнослужащих“» // СЗ РФ. – 2013. – 25 февр. – № 8. – Ст. 744.

3. Трудовое право: учеб. пособие / под общ. ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: ИНФРА-М, 2005.
4. Указ Президента РФ от 16.09.1999 № 1237 (ред. от 02.01.2016) «Вопросы прохождения военной службы» (вместе с «Положением о порядке прохождения военной службы») // СЗ РФ. – 1999. – 25 февр. – 1999. – № 6. – Ст. 323.

УДК 331.108

Леднева А.А.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент Галимова А.Ш.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, ledneva2016@inbox.ru

HEALTH MANAGEMENT КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Health Management (управление здоровьем персонала организации) – определенные программные мероприятия, используемые предприятиями для поддержания здоровья сотрудников [1, с. 159].

В общем виде health management включает в себя две основные составляющие. В первую очередь, это обширное изучение медицинских рисков, преследующее цель обнаружить и сократить факторы, осуществляющие негативное влияние на состояние здоровья персонала. В рамках этой составляющей изучается статистика по наиболее часто встречающимся заболеваниям сотрудников компании, устанавливаются причины заболеваний, осуществляется стресс-аудит. По результатам, полученным в ходе мониторинга, составляется план необходимых мероприятий, осуществление которых поможет сократить заболеваемость.

Во-вторых, это стимул контролировать свое здоровье. Мотивация также может основываться на экономическом поощрении в виде улучшенного социального пакета, компенсаций, системы корпоративных скидок и др.

Управление эффективностью совершаемой работы сотрудников организации не может осуществляться без учета основных объективных факторов, которые способствуют или мешают работе персонала. Одним из главных факторов, который достаточно увеличивает производительность сотрудников на своих рабочих местах, является профессиональная пригодность. Она определяется степенью готовности человека к особым видам профессиональной деятельности и формируется из индивидуально-психологических характеристик лично-

сти, а также тем, насколько совпадают качества человека и требования, предъявляемые рабочим местом к эффективному исполнителю [2, с. 78].

Индивидуально-психологические особенности людей частично формируются от рождения, а частично приобретаются в процессе жизни человека [3, с. 13]. Когда психологические составляющие человека максимально совпадают со специфическими требованиями профессии, он имеет больше возможности для успешного и качественного труда.

Одной из основных причин плохого самочувствия сотрудников является стресс. Поэтому нужно рассмотреть такой вариант, как принятие в штат психолога, либо осуществить доступ к телефонной линии психологической поддержки персонала. Также желательно на предприятии провести стресс-аудит, который поможет выявить «слабые» места и определит психологическую составляющую в коллективе. Внедрение программ психологической поддержки позволяет снижать абсентеизм, а также повысить производительность труда. При качественно построенной психологической помощи в коллективе улучшается психологический климат, а это способствует снижению риска возникновения конфликтных ситуаций, а у сотрудников организации появляется стимул работать для организации [4, с. 23].

Введение системы Health Management обеспечивает и контролирует следующие результаты:

- компания уменьшает медицинские расходы в связи со снижением заболеваемости сотрудников и уменьшением количества дней нетрудоспособности (больничных);
- увеличивает доходы компании, производительность труда, работоспособность;
- в коллективе уменьшается количество стрессовых и конфликтных ситуаций, возрастает восприимчивость сотрудников и их лояльность к руководству, а это, как правило, обеспечивает увеличение производительности и, соответственно, доходов;
- возрастают доходы в связи с улучшением имиджа организации в глазах сотрудников и их мотивации;
- уменьшает текучесть кадров и сокращает затраты на адаптацию сотрудников, появляется возможность привлечения более квалифицированного персонала, что также обеспечивает увеличение доходов компании.

А еще повышается имидж организации в глазах сотрудников. Организации, которые, помимо зарплаты, дают своим сотрудникам еще нечто важное и ценное для них, как правило, вызывают доверие, и работники отдадут себя таким предприятиям на все сто процентов.

Таким образом, применяя метод «управления здоровьем персонала», организации не только осуществляют экономию финансовых средств за счет увеличения производительности персонала, уменьшения времени его отсутствия на рабочем месте по болезни и снижение на затраты страхования по ДМС, но и множество других необходимых для увеличения прибыли выгод.

Список литературы:

1. Блэйк Р.Р., Мутон Д.С. Научные методы управления / пер. с англ. И. Ющенко. – Киев: Высшая школа, 2013. – 274 с.
2. Богатырева М.Р., Нигманова А.М. Поведение руководителей на рынке труда // Научные труды SWorld. – 2010. – Т. 11. – № 4. – С. 83–85.
3. Вахрушев В. Принципы японского управления. – М., 2014.
4. Богатырева М.Р. Управление персоналом в организации: учебный справочник. – УФА: РИЦ БашГУ, 2012. – 80 С.

УДК 331.5

Лобанова И.Л.

студентка 3 курса

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент, Полянская И.К.

Башкирский институт социальных технологий (филиал)

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа

МИГРАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Движение рабочей силы связано с движением капитала и во многом определено его перемещениями. Миграция населения известна с давних времен, исторически это была первая форма существования международных экономических отношений. Миграция (от лат. «перехожу», «переселяюсь») – это перемещения людей через границы определенных территорий, связанные, как правило, со сменой места жительства. В основе государственной миграционной политики России лежит территориальное перераспределение населения и трудовых ресурсов по территории страны, и, следовательно, она связана с региональным устройством. Поэтому государственная миграционная политика в регионах призвана опираться на общегосударственные интересы, учитывать собственные региональные интересы. При этом, проводя анализ миграции населения, при разработке миграционной политики необходимо учитывать ситуацию в естественном движении населения.

Численность населения Республики Башкортостан на начало 2016 года составляет 4.071.064 тысяч человек. Среди регионов России по численности населения она занимает седьмое место после Москвы, Московской, Ленинградской, Ростовской, Свердловской областей и Краснодарского края. Численность населения республики в течение советского и постперестроечного периода неизменно увеличивалась, но, начиная с 2000 года, она начала сокращаться [1].

Причиной этому, прежде всего, послужила естественная убыль населения, которая отмечалась в период с 1993 по 2007 год. Кроме того, начиная с 2004 года свою негативную роль стало играть снижение миграции населения в республику. Несмотря на это, Республика Башкортостан до сих пор остается не только крупным регионом России по численности населения, но и регионом с наиболее высокой плотностью населения. Так, в Башкортостане в 2016 году плотность населения составляет 28,48 человека на квадратный километр, а в целом по России на один квадратный километр площади приходится 8,57 человека.

В Республике Башкортостан наблюдается относительно низкий удельный вес городского населения. На начало 2016 года в городах республики проживало 2 515 900 тыс. человек, что составляло 61,8 %, в сельской местности – 1 555 164 тыс. человек, или 38,2 % населения [1]. При этом можно утверждать, что удельный вес городского населения в начале XXI века стабилизировался. Это связано с несколькими обстоятельствами. Во-первых, это замедление темпов притока мигрантов в города, во-вторых, перевод ряда поселков городского типа в разряд сельских поселений, а в-третьих, естественная убыль городского населения. Таким образом, на нынешнюю демографическую ситуацию в республике оказывает влияние два основных фактора: небольшой естественный прирост населения и растущее отрицательное сальдо миграции.

Прогнозы численности населения, разработанные органами государственной статистики до 2026 г., указывают, что в 2016 году в республике сократится численность населения трудоспособного возраста примерно на 196,9 тыс. человек, к 2026 г. – более чем на 413,2 тыс. человек [2]. Для республики это достаточно тревожная тенденция.

В 2014 году особую актуальность приобрел вопрос, связанный с приездом в республику мигрантов из Украины. Миграционные службы республики зафиксировали 5174 вынужденных переселенцев из этой страны, что превысило квоту в 4770 чел., установленную федеральным правительством для Башкирии до конца года [3]. В республике преобладает неорганизованная миграция: по официальной квоте в Башкортостан с Украины прибыли 1733 человека. Около половины прибывших, 2634 чел., получили в миграционной службе статус временного убежища. Большинство переселенцев находятся в трудоспособном возрасте – 67,3 %. Однако трудоустроиться в республике за два месяца смог

лишь каждый третий из них – 1010 человек. Большинство остальных – 1907 чел. – обратились в центры занятости. Профессиональное образование имеет половина переселенцев, около 10 % не имеют образования вообще, беженцы с высшим образованием составляют меньшинство – 362 чел. Среди них преобладают такие специальности, как: повара, экономисты и бухгалтеры. В связи с невыполнимостью или нежеланием трудоустроиться покинули республику 571 переселенец с Украины. Многих мигрантов не устраивает отсутствие программы добровольного переселения соотечественников, на реализацию которой в Башкортостане нет денег, поскольку Республика Башкортостан не входит в перечень приоритетных территорий для переселенных соотечественников.

Еще одна причина непривлекательности республики для мигрантов – это низкая заработная плата и отсутствие каких-либо дополнительных льгот. Более того, трудовые мигранты из других государств, в том числе и Украины, платят налог НДФЛ в размере 30 %. Всего в Республике Башкортостан общий объем миграционного потока с учетом как прибывших, так и выбывших, в том числе и внутри республики, в 2015 г. составил 21,0762 тыс. человек. Число выбывших за пределы республики составило 3,3 тыс. человек, прибывшие на постоянное место жительства в Республику Башкортостан – 2,808 тыс. человек [6].

Основная масса въезжающих из стран дальнего зарубежья – это граждане Турции (684 человека), граждане КНДР (125 человек), Вьетнама (77) и Китая (51 человек), из стран с безвизовым режимом въезда преобладающее количество – это граждане Узбекистана, Армении, Азербайджана, Таджикистана и Киргизии. Граждане Казахстана и Белоруссии работают в России, согласно межгосударственным соглашениям, без разрешительных документов. Миграционный прирост отмечался в двух городских округах (г. Уфа и г. Салават) и 18 муниципальных районах республики (табл. 1).

Если руководством республики каких-либо мер кардинального характера в экономической и миграционной политике не будет предприниматься, то в результате сокращения рабочей силы в реальной экономике может существенно уменьшиться объем производимой продукции. Исходя из этого, для решения проблемы трудовых ресурсов необходимо, во-первых, научиться, на основе всестороннего анализа, предвидеть будущие изменения на рынке труда.

Во-вторых, грамотно прогнозировать действия по управлению человеческими ресурсами. Важно перейти от текущего мониторинга показателей безработицы к организации эффективной занятости и рационального использования трудовых ресурсов, от практики сохранения неквалифицированных рабочих мест – к организации трудовой деятельности, требующей значительных компетенций, с достойной заработной платой.

Таблица 1 – Общие итоги миграции населения в Республике Башкортостан (чел.)

	2014 год			2013 год		
	Число при- бывших	Число вы- бывших	Мигр. при- рост (+), сниже- ние (-)	Число при- бывших	Число вы- бывших	Мигр. прирост (+), сниже- ние (-)
Всего по республике	153 173	157 614	-4441	151 716	157 643	-5927
В том числе:						
внутрирегиональная	99 432	99 432	–	100 728	100 728	–
межрегиональная	39 289	47 623	-8334	38 703	47 438	-8735
Международная миграция:	14 452	10 559	+3893	12 285	9477	+2808
Со странами СНГ	13 523	9488	4035	11 568	8826	2742
С другими зарубеж- ными странами	929	1071	-142	717	651	66

В-третьих, учитывая особую значимость научно-обоснованного подхода к управлению экономикой, кадровым потенциалом региона, необходимо разработать межотраслевой баланс региона, а также прогноз перспективного спроса по всем группам специалистов на средне- и долгосрочную перспективу.

В-четвертых, основными факторами притока мигрантов в республику должны стать следующие: возможность приобретения доступного жилья и гарантированные рабочие места. Кроме того, чтобы мигранты быстро адаптировались к местным условиям, необходима система социального сопровождения.

В-пятых необходимо скоординировать усилия по выстраиванию системы подготовки кадров. Нужна корректировка госзаказа для учреждений профобразования. Требуется слаженное взаимодействие организаций республики с системой профессионального образования по нескольким направлениям. Это создание отраслевых кластеров, многоуровневых комплексов «вуз-колледж», центров компетенций на базе учреждений профобразования, ресурсных центров, современных баз организации практики на промышленных предприятиях, внедрение сетевых форм обучения с использованием возможностей нескольких учебных заведений [5].

Список литературы:

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [сайт]. – URL:<http://www.gks.ru>
2. Семья и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Ф.Б. Бурхановой, Г.Ф. Хилажевой. – Уфа: Восточная печать, 2013.

3. Портал информационного агентства «Коммерсант». – URL: <http://www.kommersant.ru/>
4. Портал информационного агентства «Интерфакс». – URL: <http://www.interfax-russia.ru/Povoljie/>
5. Портал информационного агентства «Эксперт-Урал» – URL: <http://www.expert-ural.com/news/References>
6. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан [Электронный ресурс]. – URL: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/ru/

УДК 331.522

Лобанова И.Л.

студентка 3 курса

Научный руководитель: Кутушева Л.М

Башкирский институт социальных технологий (филиал)

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа

ЖЕНЩИНЫ И ИХ РОЛЬ НА РЫНКЕ ТРУДА В РОССИИ

В политической, экономической, социальной жизни общества равенство полов является одной из наиболее актуальных задач. Сегодня женщины в недостаточной степени конкурентоспособны и защищены на рынке труда, несмотря на значительную долю занятых среди них. Особенностью трудовой деятельности женщин является необходимость оценки их положения на рынке труда в сравнении и сопоставлении с ситуацией, сложившейся в отношении мужчин.

Процент работающих женщин в России достаточно высок, хотя и ниже, чем показатель занятости среди мужчин: согласно данным Росстата, за начало 2016 года в России трудоустроены 59,9 % женщин в возрасте 15–72 лет, а у мужчин этот показатель составляет 70,5 %. Интересный факт: высшее или среднее специальное образование имеют 63 % работающих женщин и всего лишь 49 % мужчин [1, с. 102] (табл. 1–2).

Женская занятость связана главным образом с бюджетной сферой – учителя, врачи, социальные работники, сотрудники коммунальных служб. Как известно, зарплаты бюджетников существенно меньше, чем работников других отраслей. Что касается руководящих постов, в России 28 % от их количества занимают женщины. В основном это директора школ, главврачи больниц и поликлиник, руководители предприятий малого и среднего бизнеса. На высших государственных должностях и в крупном бизнесе женщин – единицы [1, с. 103].

Таблица 1 – Динамика уровня занятости населения в возрасте 15–72 лет [4]

	Уровень занятости			Удельный вес женщин в численности занятого на- селения
	Всего	Мужчины	Женщины	
2015 год				
Январь	64,8	70,5	59,6	48,7
Февраль	64,5	70,4	59,2	48,6
Март	64,7	70,2	59,8	48,9
Апрель	64,7	70,4	59,5	48,7
Май	65,6	71,7	60,3	48,5
Июнь	65,3	71,0	60,3	48,8
Июль	66,0	71,7	60,9	48,8
Август	66,2	72,2	60,9	48,6
Сентябрь	65,8	71,7	60,6	48,7
Октябрь	65,5	71,8	59,8	48,3
Ноябрь	65,1	70,9	60,0	48,7
Декабрь	65,3	71,1	60,0	48,6
2016 год				
Январь	64,7	70,6	59,5	48,6
Февраль	64,9	70,5	59,9	48,7
Март	64,9	70,5	59,9	48,8

Таблица 2 – Удельный вес численности женщин в общей численности занятых в экономике по видам экономической деятельности (в процентах) [4]

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Всего в экономике:	48,4	49,4	49,1	49,1	49,0	48,9	48,8
Охота, сельское и лесное хозяйство	39,6	39,1	35,8	36,9	36,8	38,4	38,0
Рыбоводство и рыболовство	17,9	16,3	14,0	13,0	11,5	13,7	13,1
Добыча полезных ископаемых	25,7	22,2	20,5	19,9	20,1	19,5	19,3
Обрабатывающие производства	42,8	43,3	41,0	40,5	39,9	39,8	39,5
Производство электроэнергии, газа и воды	29,6	30,4	28,6	27,7	28,4	27,9	27,2
Строительство	22,6	18,9	16,0	15,2	14,8	14,6	14,3
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	59,2	61,1	62,1	62,1	61,6	61,1	60,6
Рестораны и гостиницы	80,8	77,5	77,5	76,4	77,0	76,8	76,0
Транспорт и связь	30,8	30,8	27,9	27,7	27,0	26,2	26,6
Финансовая деятельность	67,6	64,2	66,9	67,0	67,4	67,4	68,7
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг из них научные исследования и разработки	45,6	44,2	41,9	41,4	41,5	41,5	41,0

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Государственное управление и обеспечение военной безопасности	49,0	47,1	42,9	42,2	41,8	41,5	42,6
Социальное страхование	34,4	37,5	40,0	40,8	41,3	41,0	40,7
Образование	79,9	79,7	81,3	81,5	81,5	81,6	82,2
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	81,7	81,8	80,1	80,3	79,9	79,7	79,0
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	51,1	67,4	68,6	69,1	69,5	69,6	69,9

Вторичная занятость – неотъемлемый элемент любого рынка труда. В зависимости от социально-экономической ситуации в стране она может иметь различные масштабы и причины. Поэтому в России – 86,5 % женщин занято на одном дополнительном рабочем месте, а 12,6 % – на двух. Почти половина тех, кто имеет вторичную занятость, находят ее на основной работе, 30 % заняты в основном на дому. У 13 % женщин доходы от дополнительной работы – главный источник семейного бюджета

Возникает вопрос, в какой мере вторичная занятость естественна, а в какой носит вынужденный характер. Среди женщин, имеющих дополнительную работу, 23,4 % никогда бы не прекратили ее, 44,3 % оставили бы это занятие, если бы заработная плата на основной работе была больше, и 30,3 % связывают свое решение с уровнем семейного дохода [2, с. 23]. Таким образом, вторичная занятость женщин – это реакция на изменение ситуации на рынке труда и один из способов адаптации к рыночным условиям.

Женская занятость – вопрос, требующий повышенного внимания. Именно женщины оказались наиболее уязвимой частью населения. Значительное количество женщин в условиях перехода к рынку теряют основную работу, становясь безработными, другие стараются сохранить занятость частично, а третьи пытаются приспособиться к новым условиям на рынке труда путем вторичной занятости. Женщины могут проявлять самостоятельно инициативу в выборе своей работы, однако при рыночной модели экономики женщины оказываются менее социально-защищенными в сфере труда, чем мужчины. Из этого следует, что экономическая инициатива вступает в конфликт с социальной дискриминацией женщин.

Список литературы:

1. Абазиева К.Г. Женщины на рынке труда и в семье генезис, современное состояние и прогноз // Известия вузов. Сев.-Кавк. регион. Общественные науки. – 2010. – № 2. – С. 101–104.

2. Клименьтьев Е. Женщины на рынке труда // Вопросы социального обеспечения. – 2013. – № 6. – С. 23.
3. Портал информационного агентства «Интерфакс». – URL: <http://www.interfax-russia.ru/Povoljie/>
4. URL: <http://www.gks.ru/>
5. Кутушева Л.М. Актуальные проблемы реформирования сферы жилищно-коммунального хозяйства // Мат-лы II Всерос. конф. с междунар. участием «Методологические проблемы моделирования социально-экономических процессов» (Уфа, 14–15 ноября 2014 г.). – Уфа: Аэтерна, 2014. – С. 50–53.

УДК 331.1

Матевосян А.С.

студентка 3 курса

Научный руководитель: доцент Алешкина О.В.

Башкирский институт социальных технологий (филиал)

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа,

arminemat@gmail.ru

СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Еще в древние времена люди пришли к выводу, что для жизни государства и народа, обязательно нужны те люди, которые будут организовывать, и контролировать процессы, необходимые для жизнедеятельности государства. Это означало, что нужны были руководители, потому что без грамотного управления любая страна была обречена на гибель. Аналогичная ситуация складывается и в организации. Для того чтобы компания быстро развивалась и приносила хорошую прибыль, ею должен кто-то управлять, выбирать стратегию развития, принимать важные решения и нести за них ответственность. В зависимости от специфики работы организации, подразделения и характера руководителя формируется стиль управления персоналом.

Управление персоналом – вид деятельности по руководству сотрудниками, направленный на достижение целей предприятия, путем использования труда, опыта, таланта этих сотрудников с учетом их удовлетворенности результатами своего труда. Управление персоналом представляет собой систему различных мер: организационных, экономических и социальных, направленных на создание условий для полноценной работы и развития персонала. Основы управления персоналом предприятия в настоящее время подразумевают пони-

мание HR-специалистом возрастающей роли личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать, направлять в соответствии с задачами и целями, стоящими перед компанией. Предмет управления персоналом – это основные закономерности и движущие силы, которые определяют поведенческие характеристики людей и общностей в условиях совместной трудовой деятельности [1].

Стиль управления – это метод, которым руководитель управляет подчиненными ему сотрудниками, а также независимый от конкретной ситуации управления образец поведения руководителя. С помощью установленного стиля управления может достигаться удовлетворенность работой и поощряется производительность сотрудников. Вместе с тем оптимального стиля управления не существует и говорить о преимуществе того или иного стиля управления можно только для определенной ситуации управления [2].

Вот уже более полувека в социальной психологии и менеджменте ведется изучение феномена стилей руководства. Стиль отличается устойчивостью, которая проявляется в частом применении разных приемов управления. Правильно выработанный стиль руководства, соответствующий сложившейся ситуации, способен преодолеть, казалось бы, непреодолимые препятствия. И он приведет систему к неожиданно высоким конечным результатам. Стиль руководства во многом определяется индивидуальными качествами руководящего лица. Но при всей их значимости особенности личности не исключают другие компоненты, формирующие стиль управления. Компоненты эти составляют субъективный элемент стиля, но стиль всегда имеет и общую объективную основу. Можно выделить основные факторы, характеризующие стиль руководства:

- требования, предъявляемые к руководителям в отношении их компетентности, деловитости, ответственности, личных качеств, нравственности, характера, темперамента и пр.;
- специфика системы – ее цели и задачи, управленческие структуры и технология управления, функции руководителя;
- окружающая производственная среда – технологический уровень производства, форма организации труда, обеспеченность материальными ресурсами и т. п.;
- особенности руководимого коллектива – его структура и уровень подготовленности, характер сложившихся в нем взаимоотношений, его традиции и ценности.

Изучение стиля руководства и само возникновение этого понятия связаны с именем известного психолога К. Левина. В 30-е годы он вместе со своими сотрудниками провел эксперименты и определил три ставших классическими стили руководства: авторитарный, демократический, нейтральный (анархический) [3].

Далее речь пойдет о характеристиках преимуществ и недостатков каждого из стилей.

1. Авторитарный

Отличительными чертами данного стиля являются: концентрация абсолютной власти в руках руководителя, подчиненные не влияют на принятие решений. Проводится жесткий контроль работы, в случае каких-либо ошибок или нарушения рабочих процессов применяется и система штрафов и дисциплинарных взысканий.

Преимущества:

- Данный метод позволяет быстро организовать работу, поэтому часто применяется во время кризисных ситуаций, когда каждая секунда для принятия решения на счету.

- Авторитарный стиль, позволяет дисциплинировать сотрудников, т. к. они понимают, что за малейшую ошибку, последует незамедлительное наказание.

- Руководитель в курсе всего, что делают подчиненные, т. к. контролирует все процессы и имеет целостное представление о том, как делается работа.

Недостатки:

- При авторитарном подходе начальника подчиненные теряют инициативу.

- Многие сотрудники будут искать новую работу, что повлечет за собой текучку кадров.

- Принимая решение самостоятельно, увеличивается вероятность ошибиться; и контролировать все подразделения одному очень тяжело, эта работа отнимет много времени, которое необходимо для выполнения более важных задач.

2. Демократический – все проблемы решаются сообща, руководитель интересуется мнением подчиненных, а каждый сотрудник имеет право голоса при принятии решений.

Преимущества:

- Сотрудники осознают, что их пожелания учитываются руководителем, соответственно, растет моральный дух внутри коллектива.

- Нет постоянной текучести кадров, как при авторитарном стиле.

- Управляющий, прислушиваясь к рациональным замечаниям окружающих, допустит намного меньше ошибок, чем при единоличном принятии решений.

Недостатки:

- Принятие важных действий будет затягиваться во времени.

- Использовать демократический стиль руководства необходимо очень аккуратно, т. к. может упасть дисциплина в коллективе и демократический стиль плавно перейдет в анархический.

3. Анархический – руководитель не влияет на ситуацию в коллективе, каждый сотрудник предоставлен сам себе, а должность управляющего – чисто номинальная. Такой стиль характерен, когда начальник нужен с чисто формальной точки зрения. К примеру, если компания готовится на продажу, по штатному расписанию управляющие необходимы, но фактически они занимают свои кресла, пока полномочия новых собственников не вступили в силу.

Преимущества и недостатки данного стиля описывать нет смысла, т. к. сам анархический стиль – это сплошной недостаток, преимущество у него лишь одно – сотрудников, как и руководителя, никто не озадачивает работой – а это очень сомнительное преимущество [4].

На самом же деле стилей управления на много больше, чем указано в статье, и каждый способ управления персоналом имеет и преимущества, и недостатки. Идеального для всех организаций стиля управления персоналом пока не существует и вряд ли возможно выбрать из всего многообразия какой-то единственный. Ведь в каждом стиле могут присутствовать элементы одного, а то и нескольких смежных стилей. Главное – не придерживаться строго-настрога какого-либо одного стиля, а менять манеру управления конкретно под сложившуюся ситуацию. Так, руководитель сможет выработать свой личный стиль управления, а сочетание разных подходов будет позволять лучше развивать управленческое мышление, которое так важно в данной деятельности. Ведь руководитель должен мыслить глубже, анализировать детальнее и смотреть в будущее дальше, чем остальные сотрудники.

Список литературы:

1. Практический журнал по управлению человеческими ресурсами «Директор по персоналу» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hr-director.ru/article/63433-red-qqq-15-m4-osnovy-upravleniya-personalom> (дата обращения: 06.04.2016).
2. Алешкина О.В. Развитие туристской индустрии: региональный аспект // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. – Тольятти: Изд-во Поволжского гос. ун-та сервиса, 2012. – № 3. – С. 112–114.
3. Носкова О.Г. «Традиционный и современный стили управления персоналом организации // Царскосельские чтения» – 2013. – № XVII [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/traditsionnyy-i-sovremennyy-stili-upravleniya-personalom-organizatsii> (дата обращения: 06.04.2016).

4. Авторские методики Ольги Паратновой «Управление персоналом. Стили управления. Типология К. Левина» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.paratnova.ru/management/article/108> (дата обращения: 06.04.2016).

УДК 331

Мулюкова В.Р.

студентка 4 курса

Научный руководитель: д-р экон. наук, доцент, Назарова У.А.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, tori966@bk.ru

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОЙ СПЛОЧЕННОСТИ

Существование любой организации невозможно без сплоченного, объединенного общей целью коллектива единомышленников. Взаимодействие кадров, степень их ответственности и добросовестности в выполнении своих обязанностей определяют эффективность и качество всей проводимой работы. Корпоративная культура диктует свои правила, и именно от нее зависит, насколько работники удовлетворены результатами своей деятельности. Чувствуя свою принадлежность к данной компании, имея контакт между сотрудниками и руководителями, компания в результате приходит к успеху. Сплоченность выступает как показатель цельности трудового коллектива, где фундаментом являются межгрупповые связи внутри компании, идентичность взглядов, общий вектор реализации планов и целей коллектива. Одной из главных задач является образовать ту среду, где коллектив сможет реализовывать свой потенциал, выходя за рамки своих трудовых обязанностей [1, с. 158].

От того, как развита корпоративная культура в организации, зависит дальнейшее направление формирования коллектива.

Конфликты, недопонимание, больничные, неправильное восприятие информации, стремление удовлетворить свои личные потребности приводят к социальной напряженности, что порождает снижение как личной производительности, так и производительности труда организации в целом.

Исследование социальной напряженности можно строить на основе практических (наблюдение, беседа, анализ результатов деятельности, анализ движения кадров и состояния служебной дисциплины, обобщение независимых характеристик и др.) и психологических методов, требующих специальной подготовки (социометрический опрос, анкетирование, шкалирование, референтомет-

рия и др.). Подбор средств диагностики зависит от непосредственной цели исследования [3, с. 64].

Имеется множество вариаций исследований. Например:

1. Проанализировать, насколько дружен коллектив. Итогом исследования станет анализ, насколько идентично их восприятие, установки, какие у них приоритеты.

2. Выявление деловых ролей работников компании. Для того чтобы повысить производительность работы коллектива, работодатель должен осознавать, какие функции должен выполнять каждый в организации. Социальная роль основана на компетенциях, индивидуальных качествах, умении применять в действительности инструменты по решению стоящих перед работниками задач.

3. Социометрический опрос в организации. Здесь производится процесс изучения, насколько хорошо или плохо выстроены эмоциональные отношения между работниками.

4. С помощью социоматрицы можно выявить как «изгоев» так и неофициальных лидеров, причастность к жизни компании. Далее следует расчет различного рода социометрических индексов – как индивидуальных, так и групповых. С помощью них и формируются дальнейшие действия по совершенствованию межличностных отношений в компании.

5. Выявление признаков корпоративной культуры компании. Это позволит определить, какие верования, идеи, мысли, чувства, материальные ценности близки сотрудникам.

6. Определение модели корпоративного поведения. Тест на этику корпоративного поведения, позволяющий определить этический уровень сотрудников организации.

7. Оценка лояльности персонала и диагностика морально-психологического климата.

Существует также широкий набор методов диагностики лояльности, таких как: тесты, наблюдения, социологические опросы. На наш взгляд, самыми простыми, удобными в использовании и одновременно эффективными являются: цветовой тест (А.И. Лутошкина) – диагностика с помощью цвета эмоциональных компонентов отношений человека к значимым для него людям и к себе, и МТС – методика типичных ситуаций, которая реализуется через тестовые инструменты, а также путем устного и письменного опросов [4, с. 243].

Своевременная диагностика социальной напряженности в коллективе позволит выявить происхождение негативных процессов, предупредить деловые конфликты, обеспечить формирование сплоченного коллектива.

Важным инструментом сплочения коллектива, на наш взгляд, выступает Тимбилдинг – одно из направлений в управлении персоналом, которое в России появилось относительно недавно. Его целью является создание собственной

команды, которая станет гарантом успеха организации и предполагает наработку навыков эффективного взаимодействия в команде, разработку реального плана действий в решении поставленной стратегической цели и, конечно же, создание благоприятной и конструктивной атмосферы в коллективе, что будет способствовать успеху и развитию организации [2, с. 73].

Для получения наибольшего результата от организации тимбилдинга руководству стоит задуматься о постоянном контроле и мониторинге межличностных взаимоотношений между сотрудниками. Сотрудники компаний, руководство которых проявляет регулярную заботу о коллективе, с пониманием и уважением относятся к ним, как правило, уже замотивированы на добросовестную работу. Когда все это есть, можно смело двигаться вперед по пути совершенствования компании.

На основе проведенного анализа нам видится важным очертить следующие ключевые направления повышения лояльности и сплоченности коллектива современной организации.

1. Всем знакома пословица «Одна голова хорошо, а две – еще лучше». Самым эффективным способ для оптимизации тимбилдинга является, на наш взгляд, мозговой штурм. В ходе него важно не только получить обратную реакцию, но и грамотно построить цепочку действий, которая в итоге приведет к реализации целей организации.

2. На 8-часовой день, пять дней в неделю, в совокупности за всю свою жизнь люди тратят на работу шесть лет десять месяцев и две недели своей жизни. Поэтому важно создавать нетипичные рабочие места. Такой метод позволит повысить производительность труда отдельного работника и улучшить климат внутри коллектива. В качестве примера можно рассмотреть компанию Google, которая всегда отличилась своей нестандартной корпоративной культурой. Для них приоритет – кадры. Каждый офис Google во всем мире имеет декор, отражающий страну и местную культуру, демонстрируя индивидуальность региона. Во многих офисах велосипеды и скутеры можно использовать для путешествий между заседаниями, а на общей территории расположены настольный футбол, бильярдные столы и видеоигры. Даже если бюджет работодателя не позволяет пользоваться скутерами, существует множество более дешевых вариантов, которые также смогут сделать рабочее пространство уникальным.

3. В любом коллективе найдется тот, кто организует что угодно и когда удобно. Задача руководителя – найти такого «массовика» и наделить его полномочиями и ответственностью по организации мероприятий. Это позволит отвлечься от ежедневных рабочих дел, также положительно скажется на состоянии здоровья. Например: компания Seagate Technology является примером того, как нужно устраивать корпоративные выезды ежегодно. Пройдя конкурс среди

сотрудников, только 200 из них отправляются в незабываемую семидневную поездку, где сталкиваются в «Удивительной гонке» (The Amazing Race), где их ждут походы, испытания на воде и многое другое. Экстремальные условия сплачивают коллектив быстрее, чем, например, в пределах офиса.

В процессе совместной работы (и неформального общения) удачно созданная или самопроизвольно сформировавшаяся команда из уважающих друг друга специалистов достаточно быстро превращается в сплоченный жизнеспособный коллектив с общей целевой установкой, единой системой ценностей и ориентаций и, как правило, с высоким профессиональным уровнем. В работе, на отдыхе, в совместных неформальных мероприятиях члены команды хорошо узнают друг друга, учатся уважать и учитывать сильные и слабые стороны каждого. Мотивированные сотрудники показывают большую производительность, а значит, повышают прибыльность бизнеса. Таким образом, чтобы получить максимальную отдачу от команды, необходимо делать все возможное для улучшения ежедневного рабочего процесса людей и развивать такую корпоративную культуру, где каждый верит в то, что он/она делает большое общее дело.

Список литературы:

1. Богатырева М.Р., Нигманова А.М. Поведение руководителей на рынке труда // Научные труды SWorld. – 2010. – Т. 11. – № 4. – С. 83–85.
2. Вахрушев В. Принципы японского управления. – М., 2014.
3. Богатырева М.Р. Управление персоналом в организации: учебный справочник. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2012. – 80 с.
4. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Экзамен, 2013.
5. Куликова Т.И. Тимбилдинг в образовательной организации : учеб. пособие / Т.И. Куликова. – Тула: Имидж Принт, 2015. – 140 с.
6. Назарова У.А., Кондратьева Г.А. Внутренний маркетинг персонала: диагностика лояльности и формирование продуктивной корпоративной культуры // Современные технологии в маркетинговом управлении: сб. науч. трудов. – Уфа: БАГСУ, 2014. – 128 с.
7. Платонов Ю.П. Основы этнической психологии: учеб. пособие. – СПб.: Речь, 2013. – С. 403–405.

Мухаметова К.Б.

студентка 3 курса

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Полянская И.К.

Башкирский институт социальных технологий (филиал)

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Есть большое количество всевозможных определений термина «уровня жизни». Так, по мнению Е.Б. Поспеловой, уровень жизни – это уровень материального благополучия индивидуума или же семьи, определяемый количеством потребляемых благ [4, с. 38–41]. В.Я. Иохин считает, что уровень жизни характеризуется степенью удовлетворения физических, духовных и социальных потребностей человека. Уровень жизни определяется, с одной стороны, количеством и качеством жизненных благ и услуг, применяемых для удовлетворения потребностей населения, а с другой – степенью развития самих потребностей людей» [2, с. 345]. И.И. Колесникова также определяет уровень жизни в узком и широком смысле слова. «Уровень жизни» в узком смысле – это достигнутый уровень потребления населением материальных благ и услуг. «Уровень жизни» в широком смысле включает в себя весь комплекс социально-экономических условий жизни общества» [3, с. 225]. В книге «Уровень жизни населения» В.М. Жеребин и А.Н. Романов дают, как нам кажется, наиболее точное определение. Оно звучит так: «Уровень жизни – это степень удовлетворения материальных и духовных потребностей человека, достигаемый за счет создаваемых физических и материальных условий и возможностей, реализуемых через потребление и определяемых, прежде всего, соотношением уровня доходов и стоимости жизни» [1, с. 317].

Понятие «уровень жизни» плотно связано с понятием «качество жизни». Качество жизни включает в себя условия жизни, труда и занятости населения, обстановки, быта и досуга, его здоровья, воспитания, образование, природную среду обитания.

Первой и одной из самых весомых характеристик оценки динамики уровня жизни населения считается величина прожиточного минимума. Она представляет собой стоимостную оценку потребительской корзины, включающей минимальные наборы продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и поддержания его жизнедеятельности, а также обязательные платежи и сборы. Размер прожиточного минимума, действующий на всей территории Республики Башкортостан, опре-

деляется ежеквартально в среднем на душу населения, а также для трех социально-демографических групп населения (трудоспособное население, пенсионеры, дети) и устанавливается Правительством Республики Башкортостан (табл. 1).

Таблица 1 – Прожиточный минимум в Республике Башкортостан 2014–2016 гг.

За квартал, год	На душу населения	Для трудоспособного населения	Для пенсионеров	Для детей	Постановление
II квартал 2016					Ожидается
I квартал 2016	8691	9205	7061	8856	№ 180 от 12.05.2016
IV квартал 2015	8328	8863	6801	8313	№ 66 от 10.03.2016
III квартал 2015	8643	9197	7037	8653	№ 506 от 03.12.2015
II квартал 2015	8976	9549	7321	8976	№ 356 от 03.09.2015
I квартал 2015	8545	9092	6984	8526	№ 259 от 06.07.2015
IV квартал 2014	7234	7710	5926	7158	№ 30 от 12.02.2015
III квартал 2014	7197	7675	5889	7115	№ 521 от 20.11.2014
II квартал 2014	7243	7707	5904	7240	№ 360 от 07.08.2014
I квартал 2014	6790	7216	5541	6811	№ 230 от 23.05.2014

По данным таблицы 1 видно, что прожиточный минимум по Республике Башкортостан увеличился по сравнению с предыдущими годами. С 2013 года введен новый порядок определения потребительской корзины и прожиточного минимума. Величина определяется на основании потребительской корзины в Республике Башкортостан и данных территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан [5].

Еще одним важным показателем уровня жизни населения являются денежные доходы, которые, в свою очередь, делятся на номинальные и реальные располагаемые денежные доходы (табл. 2).

Таблица 2 – Денежные доходы населения Республики Башкортостан

	Номинальные денежные доходы на душу населения, рублей	Реальные располагаемые денежные доходы, в % к соответствующему периоду предыдущего года
2014		
I квартал	19 788,9	100,9
II квартал	24 459,8	101,0
III квартал	27 970,4	105,1
IV квартал	31 692,4	97,3
Год	25 970,6	101,2
2015		
I квартал	21 224,9	95,7
II квартал	25 365,2	91,8
III квартал	30 595,5	96,0
IV квартал	34 643,4	96,3
Год	27,960,4	94,9

В таблице 2 показаны денежные доходы населения Республики Башкортостан. Анализируя их, видно, что денежные доходы населения возросли к 2015 году по сопоставлению с 2014г. Связано это с интенсивными социально-экономическими повышениями, программами, приоритетными государственными проектами и другими реформами, проводимыми в республике и в целом по стране. В 2015 году рост доходов и заработной платы продолжился, а уровень бедности населения республики снизился. Номинальные и реальные располагаемые денежные доходы по сравнению с 2014 годом возросли [6].

Список литературы:

1. Жеребин В.М., Романов А.Н. Уровень жизни населения. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – С. 317.
2. Иохин В.Я. Экономическая теория: учебник. – М.: ВЛАДОС, 2013. – С. 345.
3. Колесникова И.И. Социально-экономическая статистика: учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2009. – С. 225.
4. Поспелова Е.Б. Уровень жизни – главная составляющая социальной политики страны// Региональная экономика: теория и практика. – 2010. – № 1. – С. 38–41.
5. [Электронный ресурс] <http://www.assessor.ru/>
6. [Электронный ресурс] <http://bashstat.ru/>

Мухаметова К.Б.

студентка 3 курса

Научный руководитель: ст. преподаватель Кутушева Л.М.

Башкирский институт социальных технологий (филиал)

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа

УСЛОВИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Условия труда – комплекс условий производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность и состояние здоровья человека в процессе труда. Факторами трудового процесса являются тяжесть труда и напряженность труда. Тяжесть труда – характеристика трудового процесса, отражающая большую нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма, обеспечивающие его жизнедеятельность. Напряженность труда – характеристика трудового процесса, которая показывает нагрузку в большей степени на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональное состояние работника. К факторам, определяющим напряженность труда, относятся интеллектуальные и эмоциональные нагрузки, уровень монотонности нагрузок, режим работы [3, с. 335].

Вредные условия труда – условия труда, характеризующиеся наличием вредоносных производственных условий, оказывающих неблагоприятное влияние на состояние здоровья работающего и (или) его потомство.

Раздел охраны труда, исследующий вредоносные производственные факторы с целью защиты от них работающих, называется производственной санитарией (ПС). ПС представляет собой систему организационных, гигиенических и санитарно-технических мероприятий и средств, предотвращающих воздействие производственных факторов на работников. Количество и величина вредоносных факторов зависят от специфики производственных процессов [2, с. 383].

Для обеспечения хороших условий труда большое значение имеют вопросы производственной санитарии, позволяющие обеспечить санитарно-гигиенические условия на работе и тем самым снизить риск профессиональных заболеваний и производственного травматизма. Руководитель, менеджер, инженер обязаны знать основные положения об условиях труда, для того чтобы благополучно выполнять возложенные на них функции по организации безопасных условий труда.

Гигиена труда – это раздел гигиены, изучающий условия и характер труда, их воздействие на здоровье и функциональное состояние человека и разра-

батывающий научные основы и практические меры, нацеленные на профилактику вредного и опасного действия факторов рабочей среды и трудового процесса на работников.

Исходя из гигиенических критериев Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Роспотребнадзором 29.07.2005), условия труда подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасны [4] (табл. 1).

Таблица 1 – Характеристика классов условий труда

Условия труда	Класс	Характеристика
Оптимальные условия труда	1-й	Условия, при которых сохраняется состояние здоровья сотрудника, и создаются все условия для поддержания высокого уровня работоспособности. Для микроклиматических характеристик и факторов трудовой нагрузки создаются оптимальные нормативы факторов рабочей среды. Для других факторов за оптимальные условно принимают такие условия труда, при которых вредоносные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, установленные для безопасности людей.
Допустимые условия труда	2-й	Характеризуются уровнями факторов среды и трудового процесса, которые, никак, не превышают установленные гигиенические нормативы для рабочих мест, а возможные изменения состояния организма восстанавливаются в период отдыха или к началу следующей смены и не оказывают плохого действия на состояние здоровья работников и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.
Вредные условия труда	3-й	Характеризуются присутствием вредоносных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормы и оказывают плохое влияние на организм работника и (или) его потомство.
Опасные (экстремальные) условия труда	4-й	Условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных и хронических заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечается значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

В ст. 147 ТК РФ говорится о том, что увеличение заработной платы сотрудникам, занимающихся тяжелым трудом, работающих с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится по результатам аттестации рабочих мест [1].

Для людей, работающих во вредных и опасных условиях труда, предусматриваются заработная плата по повышенным тарифным ставкам, определенные льготы и компенсации, дополнительный отпуск, сокращенный график рабочей недели.

Одной из главных задач научной организации труда в области условий труда является приведение всех производственных факторов в наилучшее состояние в целях увеличения работоспособности и сохранения жизнедеятельности работников. В настоящее время анализ условий труда осуществляется исходя из системного подхода и современной трактовки тяжести труда, что дает возможность абсолютно справедливо и с необходимой правильностью численно производить оценку влияния условий труда на организм человека. Современное понятие «тяжесть труда» отражает совокупное влияние на работающего человека различных элементов условий труда. Главным аспектом для установления степени тяжести работ является то качественно определенное функциональное состояние организма, которое формируется под влиянием различных производственных факторов (табл. 2).

Самый высокий удельный вес численности работников, занятых во вредных и неблагоприятных условиях труда, в 2014 году приходился на добычу полезных ископаемых и транспорт: 46,2 % и 35,1 % соответственно. Причем, удельный вес мужчин, занятых во вредных и неблагоприятных условиях труда, был гораздо выше, чем женщин (50,5 % и 29,5 % в организациях добывающей промышленности и 42,5 % и 17,1 % в организациях транспорта).

Наиболее благоприятная ситуация на предприятиях строительства и связи. Удельный вес численности работников занятых во вредных и неблагоприятных условиях труда в 2014 году на этих предприятиях – 21,7 % и 4,3 % соответственно.

Однако необходимо отметить, что динамика удельного веса численности работников, занятых во вредных и неблагоприятных условиях труда, за анализируемый период отрицательная. Удельный вес численности работников, занятых во вредных и неблагоприятных условиях труда, с 2012 по 2014 год увеличивался по всем исследуемым отраслям экономики.

Таблица 2 – Удельный вес численности работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, по видам экономической деятельности и полу (на конец года; в процентах от общей численности работников организаций соответствующего вида деятельности и пола)

	В организациях по видам экономической деятельности					
	добыча полезных ископаемых	обрабатывающие производства	производство и распределение электроэнергии, газа и воды¹⁾	строительство	транспорт	связь
Работали в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда						
2012						
всего	42,5	29,6	32,9	18,5	34,0	3,8
мужчины	46,6	35,3	38,6	20,6	40,5	6,2
женщины	27,3	21,7	21,6	8,9	18,6	2,5
2013						
всего	45,3	31,5	33,4	20,2	34,5	4,2
мужчины	50,0	37,2	38,8	22,3	41,5	7,7
женщины	28,2	23,3	22,2	10,2	18,2	2,2
2014						
всего	46,2	33,4	33,9	21,7	35,1	4,3
мужчины	50,5	39,2	39,5	23,9	42,5	7,4
женщины	29,5	24,8	22,5	10,9	17,2	2,5
Заняты на тяжелых работах						
2012						
всего	22,8	9,1	9,8	11,5	13,5	1,8
мужчины	26,9	11,8	13,3	13,2	17,3	3,8
женщины	7,7	5,3	2,9	3,6	4,5	0,6
2013						
всего	25,5	10,5	10,7	13,0	13,8	2,0
мужчины	30,2	13,6	14,2	14,8	17,8	4,5
женщины	8,2	6,2	3,4	4,0	4,4	0,6
2014						
всего	26,6	11,6	11,4	14,5	14,1	2,2
мужчины	31,3	14,9	15,2	16,4	18,1	4,8
женщины	8,9	6,8	3,6	5,1	4,6	0,7

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru/12125268/>
2. Глебова Е.В. Производственная санитария и гигиена труда: учеб. пособие для вузов. – М.: Высш. шк., 2014. – 383 с.
3. Еловиков Л.А. Экономика труда: учеб. пособие. – Омск, 2013. – 335 с.
4. [Электронный ресурс] <http://base.consultant.ru/>
5. Труд и занятость России 2015 // Официальный сайт Росстата. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labor_force/
6. Кутушева Л.М. Актуальные проблемы реформирования сферы жилищно-коммунального хозяйства // Мат-лы II Всерос. конф. с междунар. участием «Методологические проблемы моделирования социально-экономических процессов» (Уфа, 14–15 ноября 2014 г.). – Уфа: Аэтерна, 2014. – С. 50–53.

УДК 331.108

Нигаматзянова А.С.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. филос. наук, доцент Алексеев О.А.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, nigamatzyanovaa@mail.ru

ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ПОЛИТИКИ: ВЫБОР МЕЖДУ САНКЦИОННЫМИ И СТРУКТУРНЫМИ РЕШЕНИЯМИ

Нарушения трудовой дисциплины – извечная проблема для любого предприятия, использующего наемный труд. Отличаются лишь масштабы и степень регулируемости этого стихийного дезорганизующего процесса. Потому разработка эффективных методов управления дисциплиной труда на предприятии – всегда актуальная тема.

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников соблюдение норм и правил, которые определены трудовым Кодексом, другими федеральными законами, коллективным договором и соглашениями разного уровня, а также локальными нормативными актами и трудовым договором. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными актами,

трудовым договором создавать те условия, которые необходимы для соблюдения работниками дисциплины труда.

Однако соблюдение всех мер, предписанных в законодательстве, не является достаточным условием, способствующим эффективному управлению персоналом, и не обеспечивает в полной мере качество работы компании.

Традиционные, известные еще со времен «советской» дисциплинарной системы управления, методы принуждения и убеждения в современных условиях не дают желаемого эффекта укрепления дисциплины труда, хотя и получили широкое распространение во многих практиках управления во всем мире.

Под убеждением подразумевается широкий комплекс воспитательных мер и поощрений за труд. Согласно ст. 191 ТК РФ работодатель может поощрять работников, которые добросовестно исполняют свои трудовые обязанности [1]. Видами поощрений являются: выдача премии, объявление благодарности, награждение ценным подарком, почетной грамотой, а также присвоение звания лучшего по профессии.

Арсенал принудительных мер поддержания дисциплины труда в современном законодательстве о труде существенно сократился в сравнении с советским временем – остались замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ). Тем не менее, менеджмент российских компаний в своих попытках найти эффективные методы дисциплинирующего воздействия на персонал явно демонстрирует выбор в пользу негативных санкций, изобретая приемы, которые зачастую вступают в противоречие с законами о труде.

На сегодняшний день для российских предприятий наиболее характерными нарушениями трудовой дисциплины являются: опоздания, решение вопросов личного характера в рамках трудового дня, простои, связанные с длительными обедами и перекурами, использование ноутбуков и компьютеров в своих личных целях (социальные сети и т. д.), нарушение сроков сдачи заданий, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, некачественная неэффективная работа, отсутствие проявления деловых качеств и норм этикета при общении с клиентами. Лидирующую позицию в списке дисциплинарных нарушений со стороны персонала занимают опоздания на работу.

Руководители используют в борьбе с данным трудовым нарушением широкий набор средств: от мягких мер внушения до жестких санкций. Одни проводят беседы воспитательного характера, другие карают при помощи вычета определенной суммы из заработной платы (что противоречит Трудовому Кодексу). Однако, судя по количеству «рецидивов», эффективность такой санкционной дисциплинарной политики достаточно низкая. В частности, потому, что вернувшиеся в компанию в виде штрафов (а на самом деле – «сэкономленные»

на зарплате) деньги идут не на исправление ситуации, а: 1) в карман собственника/топ-менеджера; 2) «на нужды офиса»; 3) на поощрительные выплаты «лучшим сотрудникам». Проблемы систематического характера так и остаются не разрешенными.

Одной из главных причин существующих проблем в управлении дисциплиной труда является отсутствие системного подхода в осуществлении дисциплинарной политики, неадекватность практикуемых методов и низкий уровень владения руководством предприятий методами социального управления трудом [2, с. 64]. Представляется, что подходы к формированию дисциплинарной политики, основанные на структурных решениях, дадут больший эффект. Например, инструментом, который способствует установлению трудовой дисциплины в компании и решает вопросы опозданий, может служить внедрение гибкого графика работы. К примеру, если организация функционирует в режиме с 10.00 до 21.00, можно установить время отработки (8 часов) в течение этого времени для функционалов, связанных с компьютеризированными рабочими местами. Таким образом, каждый сотрудник отрабатывает свои 8 часов в течение дня, не нарушая при этом трудовую дисциплину [3, с. 38]. Еще одно оригинальное решение для компаний, связанных с ресторанным бизнесом, заключается в том, чтобы обеспечивать сотрудников, пришедших вовремя на работу, бесплатными завтраками. И такого рода приемов структурного воздействия на персонал можно найти много для каждой конкретной компании с учетом характера и содержания ее деятельности.

В целях регламентации трудовой дисциплины, необходимо обратиться к таким мерам регулирования, как административные методы (разработка локальных нормативных актов), методы экономико-статистического учета, анализа и оценки потерь рабочего времени из-за нарушений трудовой дисциплины. Целесообразно регулярно использовать методы социологического опроса, позволяющие выявлять актуальные социокультурные аспекты и ценностно-мотивационные факторы соблюдения персоналом норм трудового поведения.

При составлении локальных актов необходимо опираться на букву закона и ориентироваться на вышестоящие законодательные документы. Например, если работодатель отразил в локальных актах дисциплинарное наказание в виде штрафов денежного характера, правоохранительные органы могут применить штрафные меры к нему самому. Также руководитель не имеет права применять к сотруднику санкции в виде сверхурочных работ. Более того, использование лишения премии именно в качестве дисциплинарного взыскания также может быть квалифицировано трудовой инспекцией как нарушение трудового законодательства. Премия должна служить в качестве поощрения за более высокие результаты трудовой деятельности. Правомерными являются меры морального

воздействия. Необходимо разъяснить сотруднику, ссылаясь на Трудовой Кодекс, чем ему грозит систематическое нарушение трудовой дисциплины.

Однако весь этот набор средств следует рассматривать в качестве дополнений к структурным решениям, адекватным характеру деятельности каждой компании.

Сбалансированное использование стимулов к труду («поощрение – наказание») и опора, прежде всего, на экономические интересы работников – так можно определить суть современного подхода к разработке социальных технологий и применению методов управления дисциплиной труда в организациях [4, с. 99].

Представляется, что перспективной стратегией развития системы управления дисциплиной труда в современных условиях должен стать переход к системе управления качеством труда на основе самодисциплины персонала и сознательного поведения работников. Основным приоритетом в данном направлении должно стать формирование основной системообразующей «связки» – эффективный собственник-работодатель и его сознательный и заинтересованный партнер – наемный работник [5, с. 7]. Только осознав необходимость дисциплины и качественного труда как условия удовлетворения своих экономических интересов, работник проявит интерес к участию в управлении организационными процессами в компании и готовность стать полноправным партнером работодателя в достижении общих экономических результатов.

Список литературы:

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014).
2. Габдуллина Л.И., Алексеев О.А. Системный подход к управлению дисциплиной труда на предприятиях сферы бытового обслуживания населения // Актуальные социально-экономические проблемы развития экономики. Материалы международной науч.-пр. конф. Башкирский гос. университет Институт экономики, финансов и бизнеса Научный центр «ИНЭКО». – Уфа, 2015. – С. 64–69.
3. Хожемпо В. В. Дисциплина труда на российских предприятиях // Молодой ученый. – 2016. – №1. – С. 38–39.
4. Мамалимова Р.А., Алексеев О.А. Пути и методы системной организации управления дисциплиной труда на предприятии // Проблемы и достижения современной науки. – Уфа: ООО «Ника», 2015. – № 1(2). – С. 99–102.
5. Алексеев О.А. Субъектная составляющая микроинститутов трудовых и производственных отношений в решении проблем экономического развития // Инновационное развитие современной науки. Сборник статей Международной научно-практической конференции: В 9 ч. – Ч. 1. – Уфа, 2014. – С. 7–9.

Нигаматзянова А.С.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. филос. наук, доцент Алексеев О.А.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, nigamatzyanovaa@mail.ru

ПОНЯТИЕ И ПРАВОВЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ДИСЦИПЛИНОЙ ТРУДА

Важное место в успехе предприятий имеет укрепление дисциплины труда. Тем не менее, проверки, проведенные государственными инспекторами труда в различных регионах страны, выявили многочисленные нарушения, которые работодатели допускают при разработке и принятии правил внутреннего трудового распорядка и при применении названного локального нормативного акта [3, 69].

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, которое определяется ст. 189 ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями, локальными нормативными актами, коллективным и трудовым договором. Трудовой распорядок в организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Методы управления дисциплиной труда на предприятии можно дифференцировать на правовые, экономические и психологические (воспитательные).

Остановимся подробнее на правовых методах регулирования дисциплины труда. Внутри данного метода необходимо различать такие основные способы воздействия на трудовую дисциплину, как поощрение и принуждение.

Метод поощрения заключается в признании заслуг работника, его ценности для предприятия, предоставления ему льгот, продвижения по служебной лестнице. Метод поощрения направлен на удовлетворение человеческих потребностей в самореализации, повышении социального статуса и финансовой обеспеченности. Инструментом поощрения служит вознаграждение работника. Под вознаграждением в данном случае необходимо понимать те блага, которые сам работник считает для себя ценными.

При этом вознаграждение также необходимо дифференцировать на внешнее и внутреннее. Под внутренним вознаграждением необходимо понимать те блага, которые дает сама деятельность, то есть самоуважение, реализация амбиций и т. д. Вознаграждение выражается в обеспечении работодателем качественными условиями труда, охраной труда, ответственностью за работников, соблюдением Трудового Кодекса.

С правовой точки зрения, поощрение является не обязанностью, а правом руководства. Исключение составляют те случаи, когда в локальных актах отражены положения о премировании и прочих вознаграждениях.

Основными показателями, которые свидетельствуют о качественной работе сотрудника, являются высокая производительность труда, соблюдение дисциплины труда, применение новаторского подхода в деятельности. Сотрудников, чей труд представляет ценность для организации, грамотные руководители поощряют высоким размером премии, дополнительным отпуском, повышением по службе, дополнительным медицинским страхованием, повышением грейда (если на предприятии используется система грейдирования) и т. д. [2, с. 34].

Наряду с методом поощрения, на предприятии в качестве меры соблюдения дисциплины труда может использоваться метод принуждения. С точки зрения права, основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, то есть виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. За совершение данного проступка работодатель применяет к работнику принуждение. Под принуждением понимается внешнее воздействие на поведение работника в рамках, установленных трудовым законодательством.

Под нарушениями дисциплины труда необходимо понимать опоздания, простои, отказ от выполнения трудовых обязанностей без уважительных на то причин, отказ от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий и т. д.

Для применения метода принуждения в отношении работника необходимо в первую очередь установить факт нарушения. К примеру, если сотрудник нарушил дисциплину труда, придя на работу в нетрезвом виде, прежде чем применять наказание необходимо освидетельствовать алкогольное опьянение, для чего вызывается медицинский эксперт. Однако данный случай является крайним, за ним, согласно Трудовому Кодексу РФ, следует увольнение.

В случае проступков «легкой» степени, к примеру, однократного значительного опоздания сотрудника на работу, в рамках законодательства к нему применяется система штрафов и выговоров, если причина была неуважительной и сотрудник не захотел давать письменное объяснение.

Дисциплинарное воздействие с юридической точки зрения – это обычно всегда состояние, длящееся ограниченное определенным сроком в пределах трудового правоотношения. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не совершил нового нарушения внутреннего трудового распорядка, то его состояние наказанности прекращается, а нарушитель в соответствии с ч. 1 ст. 194 ТК РФ «считается не имеющим дисциплинарного взыскания» [1].

Таким образом, все права и обязанности работников и самого работодателя, привлечение к дисциплинарной ответственности, поощрительные меры отражены в Трудовом Кодексе РФ, в Указах Президента и различных правовых Положениях, локальных актах самого предприятия.

Список литературы:

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014).
2. Вахрушев В. Принципы японского управления. – М., 2014.
3. Богатырева М.Р. Управление персоналом в организации: учебный справочник. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2012. – 80 с.
4. Мухаметлатыпов Ф.У., Назарова Е.А. Дисциплина труда // Гуманитарные научные исследования. – 2014. – № 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2014/05/6623> (дата обращения: 14.11.2015).

УДК 331.08

Нигматзянова С.Р.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент Богатырева М.Р.

Башкирский государственный университет, г. Уфа,

sabina.nigmatzianova@yandex.ru

СУЩНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОЕ ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОРГАНИЗАЦИИ

Кадровый резерв – это понятие, которое все больше применяется в современной жизни работника.

Что же на самом деле представляет собой кадровый резерв: модное понятие, пришедшее к нам в недавнем времени, либо потребность, вызванная динамикой экономического роста?

Кадровый резерв – это методика, с помощью которой каждая компания решает кадровые задачи – осуществить цели организации с важным комплексом и качеством кадрового ресурса. Возрастает количество российских фирм, которые вовлекаются в мифотворчество, например:

- Нет персонала на рынке!
- Высококачественный штат нелоялен – его никак не удержишь!
- За персонал необходимо бороться!

Практика показывает, что нужно бороться! Необходимо создавать внутри фирмы системы кадрового резерва и уметь управлять своими сотрудниками, использовать вакантные ниши. Опыт западных коллег (так как у российских компаний другой менталитет – более прикладной и практический, а также российский бизнес копирует технологии Запада) утверждает: персонал имеется всегда. Его даже больше чем нужно.

Подтверждение тому, что наши фирмы уже осознают, что причина не в рынке труда, а в компании, является тенденция повышения затрат на обучение и развитие персонала.

Кадровый резерв не является решением кадровых проблем всех организаций. Каждая компания сама выбирает свой путь развития, подсчитав целесообразность наличия в своей компании такого инструмента со всеми возможными последствиями, а именно: с работающей системой оценки исполнения и системой обучения и развития персонала. Целесообразность зависит, прежде всего, от специфики бизнеса организации, с которой связана категория персонала. Например, для обучения торгового представителя дистрибьютерской компании или же агента страховой компании понадобится довольно незначительное количество времени и средств, и аналогичным фирмам целесообразнее подбирать новичков-экспертов на внешнем рынке.

Продвижение по карьерной лестнице для многих работников является мощнейшим мотивационным фактором. Данный метод вознаграждения требует серьезных финансовых вложений организации, но именно этот способ позволяет таким популярным компаниям, как «IBM», «General Motors» удерживать лидирующие позиции в мире. Продвижение по карьерной лестнице не только улучшает материальное состояние, но и власть. Иногда власть нужна людям больше, чем деньги.

Многие сотрудники работают в так называемом «мотивационном коридоре». К этой категории относятся «специалисты» и «люмпен». Для них мотивирующим воздействием будет материальное состояние, стабильность. И возможность повысить свою профессиональную карьеру они будут рассматривать в качестве повышения материального дохода.

Концепция кадрового резерва весьма тесно внедряется в систему мотивации и является ее неотъемлемым элементом. Она включает в себя несколько способов мотивации работника. Также известно, что с повышением в должности у работника возрастает заработная плата, появляется служебный автомобиль, в бонусных программах повышаются проценты в зависимости от должности. Также в дополнение к этому работник получает еще несколько мотивирующих привилегий (публичное признание, интересная работа, степень вовлеченности).

Для формирования системы кадрового резерва необходимо пройти несколько этапов:

- определить модель «кадровый резерв» для определенной ситуации;
- определить численность кадрового резерва;
- определить критерий отбора в кадровый резерв;
- отбор и оценка кандидата;

- составить список участников кадрового резерва и план развития;
- обучение работников, включенных в список кадрового резерва;
- ежегодный анализ результативности кадрового резерва.

Когда встает вопрос о создании кадрового резерва в компании, нужно понимать, а готова ли сама компания к использованию «такого» инструмента? Главными факторами готовности является присутствие в фирме целевой и организационной структуры. Если же компания имеет такую структуру, то фирма с легкостью сможет найти ответы на следующие вопросы:

- Какое количество вакансий и количество претендентов необходимо для включения в кадровый резерв?
- Сумеет ли фирма обеспечить сотрудникам продвижение по горизонтальной и вертикальной линии.
- Какими обязанностями должен обладать «резервист» и какими компетенциями он должен владеть?

И если придерживаться этой четкой схемы действий, то компания получит результат – конкретную программу прохождения всех трех этапов формирования и создания кадрового резерва.

Четвертый этап создания системы КР характеризуется методами оценки необходимых критериев. Наиболее распространенными способами являются рекомендации вышестоящего руководителя, тесты, интервью и диагностика 360 градусов.

На завершающем этапе эффективное функционирование кадрового резерва может быть при наличии оценки исполнения работающих в организации. Например, аттестация служит одной из форм такой оценки и системы обучения работников фирмы.

А также в системе кадрового резерва ключевым фактором являются мероприятия, направленные на создание позитивного имиджа системы кадрового резерва, существующей организации. Подобные мероприятия информируют работников о возможности профессионального и служебного продвижения и этим создают в организации позитивный мотивационный климат для сотрудников компании. Отличным методом является внутренний конкурс на открывшуюся позицию для работников фирмы.

Существуют различные методы для создания положительного имиджа системы кадрового резерва. В некоторых компаниях проводят такие мероприятия, как «День мастера», «День высокого мастерства», а также выпускают корпоративную газету.

Такие мероприятия должны демонстрировать работнику четкие пути продвижения по карьерной лестнице и расположить его к долгому сотрудничеству. Подобные события формируют позитивный имидж не только системы

кадрового резерва компании, но и организации в целом, что привлекает в компанию сотрудников извне.

На чем необходимо сосредоточить особый интерес при работе с системой кадрового резерва в организации, для того чтобы из инструмента, который повышает мотивацию у сотрудников, он не стал инструментом демотивации? Наиболее приоритетный и весьма значительный фактор – своевременность.

В небольшой фирме, где все сотрудники находятся на виду, возглавляемой высококвалифицированным руководителем, не возникнет трудности с отслеживанием временных моментов необходимости профессионального и карьерного роста работника. В большой фирме с целью успешного функционирования системы кадрового резерва необходима слаженная и рабочая система. Непременно нужно поддерживать с работниками из кадрового резерва информационную связь, чтобы не пропустить момента выгорания сотрудника.

И один из наиболее значительных факторов – четкая последовательная позиция компании: повышение работников по карьерной лестнице не только на бумаге, но и на деле.

Важным фактором при создании системы кадрового резерва является средний возраст работников организации. От этого фактора будет зависеть, сможет ли организация обеспечить продвижение «резервистов» в определенный срок, иначе претенденты из кадрового резерва в лучшем случае покинут компанию, в худшем – уйдут к конкурентам, в наихудшем – будут саботировать обстановку у себя в коллективе.

Можно сказать, что кадровый резерв – это HR-механизм, который пересекается со всеми сферами управления персоналом. Сформировать критерии и систему оценки и наложить на это концепцию мотивации будет недостаточно, потому что важные вложения организации в сотрудников начинаются на этапе обучения. И любая организация выбирает свой путь развития работников, применяя внутренние или внешние ресурсы (коучинг, стажировка, модернизация).

При квалифицированном подходе к работе с кадровым резервом организация непременно приобретет свою прибыль:

- продуктивно трудящихся работников;
- экономию средств для отбора профессиональных работников;
- сохранение опыта и знаний ценного работника в организации.

Результатом продвижения собственного коллектива выступает эффективность выполняемой работы, соединенная со знанием особенности бизнеса организации и имеющихся взаимосвязей в ней.

«Дивиденды» станут двухсторонними: для работников – это возможность профессионального развития и служебного роста, сопровождаемые положением материального уровня.

Таким образом, в случае если в организации система КР функционирует – то есть компания получает те результаты, которых ожидала, это подтверждение того, что HR-система функционирует совместно на общую цель, а не осваивает свою заработную плату.

Список литературы:

1. Богатырева М.Р. Управление персоналом в организации: учебный справочник. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2012. – 80 с.
2. Дятлов В.А., Травин В.В. Основы кадрового менеджмента. – М.: Дело, 2009. – С. 336.
3. Костенко И.А, Управление кадрами в новых экономических условиях. – Верхняя Волга, 2011. – С. 345.
4. Лановенко Е.А. Работа с кадровым резервом // Справочник кадровика. – № 9–11. – сентябрь–ноябрь 2010.
5. Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. – М.: Экономика, 2012. – С. 168.

УДК 331.08

Нигматзянова С.Р.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент Богатырева М.Р.

Башкирский государственный университет, г. Уфа,

sabina.nigmatzianova@yandex.ru

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Главным фактором, определяющим успешность и эффективность современной организации, является наличие лучших сотрудников. Несмотря на большое количество претендентов на рынке труда, недостаток знающих специалистов все же имеется.

На сегодняшний день закрывать вакансии сложнее, а решать проблему кадрового «голода» стало для HR-менеджеров важным, трудозатратным и дорогим, многие фирмы начали формировать такое направление, как работу с внутренним кадровым резервом.

Кадровый резерв – категория сотрудников, потенциально способных к руководящей деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку [1, с. 75].

Главная проблема российских организаций состоит в том, что кадровый резерв существует формально. В данное время многим компаниям нелегко, и важность развития кадрового резерва остается на втором плане. Тем не менее, именно кадровый резерв может дать фирме много преимуществ:

- Экономия времени на поиск нужных работников. Если в компании возникает вакантное место, которое необходимо закрыть, то при наличии кадрового резерва проблема становится решаемой.
- Вовремя подготовить перспективных работников к переходу на новую должность.
- Мотивация работников. Если работник организации понимает, что его хотят повысить, у него есть уверенность в своем будущем в данной компании и он будет больше приносить пользы и работать эффективно в компании.

При развитии кадрового резерва HR-менеджер сталкивается со многими трудностями на разных этапах этого процесса. Осознавая причины появления проблем, системно и постепенно их решая, HR-менеджер может с успехом преодолеть все трудности и достигнуть хороших результатов [2, с. 400].

Первая проблема в управлении кадровым резервом в организации – вероятность возникновения ситуации, когда менеджер не думает о формировании замены для себя, осознавая в этом угрозу потери рабочего места. Причина такого поведения работника может скрываться в специфике общей организационной культуры, то есть когда менеджер не получает отдачи по отношению к своей работе, когда успехи сотрудника не замечают, а о собственных неудачах он может только догадываться либо узнавать от третьих лиц. Значит – «определенному работнику по обратной связи». Эффективная и своевременная обратная связь – это одна из основополагающих задач успеха бизнеса. Во-вторых, причиной возникновения такой ситуации может быть попросту неинформированность сотрудника об обстоятельствах и принципах деятельности проекта «Кадровый резерв». Это недоработка службы управления персоналом, так как каждый вновь прибывший в организацию сотрудник должен быть подробно ознакомлен с Положением о кадровом резерве.

Под второй проблемой понимают продвижение линейными руководителями «своих» кандидатов на внесение в кадровый резерв. Обычно это обусловлено тем, что руководитель ради психологического комфорта берет определенного сотрудника, а не того кандидата, который обладает хорошим трудовым потенциалом и профессионализмом. Если такой формальный расклад будет не поддержан службой управления персоналом, то, скорее всего, возникнет конфликт. Решение данной проблемы – все операции, которые касаются работы с кадровым резервом, должны быть регламентированы, а также нужно всегда повышать авторитет, профессионализм и важность службы управления персо-

налом, не забывая о том, что HR-менеджер непременно должен знать и понимать стратегии и цели фирмы, в которой он работает.

Третья проблема заключается в отношении руководителя организации к формированию кадрового резерва. Только при наличии заинтересованности в этом проекте со стороны руководства компании, а также понимании важности и необходимости его существования в компании и доносит это понимание до сотрудников, можно ожидать, что проект будет жить. В этой ситуации нужно держать авторитет службы управления персоналом на должном уровне, не браться за осуществления проекта, пока не будет известно, что руководство убедилось в необходимости реализации и при этом осознает, что это долгосрочные инвестиции.

Четвертая проблема – непонимание того, что проект «Кадровый резерв» входит в общую структуру стратегического развития организации, т. е. работники не связывают результаты своей ежедневной работы со стратегическими целями компании. Что нужно делать в этой ситуации? Во-первых, все работники фирмы должны знать о стратегии развития организации. Во-вторых, старательно проводить обсуждения: говорить о том, каким образом компания может приблизиться к цели, осуществив тот или иной проект (т. е. сформировать кадровый резерв).

Пятая проблема – развитие кадрового резерва требует серьезных затрат. Эта проблема может не возникнуть только в том случае, если до начала проекта руководство обдумает и утвердит соответствующий план бюджета. Что необходимо делать в этой ситуации? Для начала планировать и бюджетировать проект, систематично извещая руководство о ходе его выполнения. Затем руководство организации обязательно должны понимать, что работа с кадровым резервом – это составляющая работы с персоналом, которая требует вложений и не всегда приносит быстрых видимых дивидендов. Необходимо, чтобы руководство организации осознавало, что кадровый резерв – это долгосрочная инвестиция в персонал: высоких результатов от становления программы подготовки данной структуры можно ожидать только при кропотливом и щепетильном отношении к принципам и задачам реализации кадрового резерва.

Шестая проблема – отток «резервистов». Что же необходимо делать в данной ситуации? Во-первых, нужно провести беседу в доверительной обстановке с каждым из уходящих. Цель данной беседы – понять реальную причину, по которой сотрудник покидает компанию. Необходимо вместе с резервистом изучить его профессиональный путь и выяснить, на каком этапе у работника возникло желание покинуть организацию, в связи с чем изменилась его мотивация. Во-вторых, сделав анализ полученной информации, нужно снова посмотреть на всю систему управления персоналом и создать рабочую группу,

в которой будут линейные руководители, с предложением обсудить ситуацию и принять меры на будущее. В-третьих, есть необходимость сделать прогноз удовлетворенности трудом всех специалистов и менеджеров организации. Подобного рода анализ нужно включить в общую структуру работы с персоналом и реализовывать его один раз в год, для того чтобы раскрывать уровень вовлеченности всех работников в деятельность компании, а также уровень их заинтересованности в работе.

Седьмая проблема появляется на этапе прохождения работниками, набранными в кадровый резерв, стажировки. Беря «резервиста» к себе на стажировку, менеджер впускает его на свою территорию. Тут утаить свои возможные недостатки и управленческие ошибки от «резервиста» практически нельзя. Это вызывает у руководителя беспокойство и неготовность учить подопечного, которое он объясняет тем, что дел и так очень много. В этой ситуации работа с кадровым резервом – часть организационной культуры. Во-вторых, у HR-специалиста должно быть понимание, что если такая ситуация произошла, то у менеджера на самом деле имеются некоторые проблемы в работе. Нужно корректно, при личном разговоре узнать, в чем они заключаются. Далее HR-специалисту нужно приложить максимум усилий, для того чтобы руководитель смог справиться со всеми трудностями.

Восьмая проблема, при наличии которой вероятность создания кадрового резерва равняется нулю, – недостаток целостной системы работы с персоналом и взаимодействия с резервом. Работа с резервом кадров, как и любая деятельность по управлению трудовыми ресурсами, требует системного и планового подхода. Работа с резервом кадров должна проводиться постоянно и целенаправленно, а не быть очередной кампанией по внедрению форм управления [3, с. 176].

Невзирая на все плюсы деятельности кадрового резерва, на то, что все трудности можно преодолеть, а некоторые из них иногда и не возникают (при условии, если есть понимание, зачем нужен резерв, как с ним работать, какая сумма понадобится для его создания и когда стоит ожидать видимых результатов), не каждой организации нужно и можно реализовывать данную структуру. Если в определенной компании создана и успешно внедрена целостная система работы с персоналом, а резерв кадров рассматривается как составляющая часть, если затраты на поиск новых работников, их обучение и адаптацию выше расходов на проект «Кадровый резерв», а у HR-специалистов в организации высокий авторитет, тогда у проекта действительно есть шанс стать эффективным и результативным.

Список литературы:

1. Антропов В.А. Современные проблемы управления персоналом предприятия. – М.: Вершина. 2008. – 75 с.
2. Кузнецова Т.В., Кузнецов С.Л. Кадровое делопроизводство. – М.: СИНТЕГ, 2014. – 400 с.
3. Травин В.В., Дятлов В.А. Кадровый резерв и оценка результативности труда управленческих кадров. – М.: Дело, 2008. – 176 с.
4. Богатырева М.Р. Управление персоналом в организации: учебный справочник. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2012. – 80 с.

УДК 369.011.4

Пархоменко О.А.

студентка 2 курса

Башкирский институт социальных технологий (филиал)
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В ЯПОНИИ

В Японии достаточно высокий уровень жизни, основой которого являются долговременный экономический рост второй половины XX века и достигнутые макроэкономические результаты. Правительство этой страны одно из первых осознало, как важно вкладывать значительные финансовые средства (государственные и частные) в развитие науки и образования, а также инновации в широком понимании. Японцы долго учатся в школе, потом в вузе, много работают. Так что правительство вынуждено принимать законодательные меры, чтобы работники использовали свои ежегодные отпуска именно на отдых. Работа для японца – это не просто место, где он зарабатывает деньги. Она значит намного больше, превращаясь в некий культ. Существуют легенды о том, с каким энтузиазмом и самоотдачей трудится японец на предприятии, и все они небезосновательны. На рабочем месте происходит полная реализация жизненных сил и полученных навыков. Такое трудолюбие исторически закладывалось в менталитет японцев и развивалось в течение всего жизненного пути. Обосноваться и чувствовать себя «как дома» некоренным жителям трудно. Отчасти это связано с особым японским менталитетом, а также со специфическими бытовыми проблемами.

Несмотря на высокий уровень жизни, в Японии есть сильное расслоение общества, кастовая система. Дело в том, что там многое в жизни определяет твое происхождение. Получить достойно оплачиваемую работу, не имея при

этом связей, в Японии достаточно сложно. При этом важную роль в получении работы играет диплом о наличии высшего образования. Карьерный рост на предприятии также важен для японца, так как благосостояние его семьи вплотную зависит от успехов на работе. Поэтому японский работник всегда идет на компромисс с администрацией компании.

Япония является страной, которую населяют долгожители. Согласно данным статистических организаций, продолжительность жизни японца может достигать 90 лет, к тому же довольно часто некоторые японцы преодолевают порог столетия. Естественно, что возникает вполне логический вопрос: с чем же связана такая продолжительность жизни в Японии? Чтобы ответить на него, необходимо понять, чем жизнь в Японии отличается от жизни в других странах мира.

Большее половины населения проживает в собственных домах. И только примерно 30 % жителей страны либо снимают жилое помещение, либо проживают в той квартире или комнате, которые им предоставляет государство или предприятие, на котором работает японец. Частные дома в основном расположены в пригороде, откуда добраться до места работы можно на собственном автомобиле, а в случае отсутствия такового – на электричке. Стоит отметить, что современное жилье (дом или квартира) в Японии существенно отличается от европейского не только колоритом, но и высокой стоимостью. При этом его качество в несколько раз уступает привычным домам в Европе и США.

В связи с особенностями налоговой политики в Японию, деньги на пенсию откладываются на протяжении всей трудовой деятельности, что впоследствии является залогом достаточно обеспеченной жизни в пенсионном возрасте. Достигая пенсии, японец, наконец, может жить для себя, путешествуя и открывая мир с другой стороны. Всю жизнь японец стремится достичь совершенства и получить по максимуму знаний, так как этому учат их древние традиции и обычаи.

Уровень жизни в Японии существенно отличается от остальных стран мира и характеризуется достаточно высокими показателями. Несмотря на высокие цены на проживание и продукты питания, рядовой японец вполне может себе позволить откладывать средства, чтобы обеспечить старость. На сегодняшний день экономика Японии не останавливается на достигнутых результатах, а уверенно и активно развивается.

Список литературы:

1. Паршин А. Экономика Японии идет на поправку. – Лига, 2012;
2. Целищев И.С. Японская модель роста: сбережения, кредитование, инвестирование. – М., 2014.

Петрова А.А.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент, Галина А.Э.

Башкирский государственный университет, г. Уфа

ЛИДЕРСТВО В СИСТЕМЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ СОТРУДНИКОВ КАК ИНСТРУМЕНТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В течение своей профессиональной жизни человек, как правило, занимает не одну, а несколько должностей. Такая последовательность должностей называется профессиональной карьерой. Последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации, называется его карьерой. Для одних людей карьера становится результатом реализации долгосрочного плана развития, для других – стечением обстоятельств. Управление карьерой осуществляется самой компанией, которая повышает квалификацию сотрудников, проводит их мотивацию и обеспечивает подготовку смены поколений работников компании. Планирование карьеры начинается, прежде всего, с выбора потенциального сотрудника, соответствующего необходимым психологическим и профессиональным характеристикам, основными из которых являются умение пользоваться властью и проявлять лидерские качества. Во многих больших организациях есть стандартные карьерные лестницы, которые ведут к постам генерального директора и других руководителей высшего уровня управления.

Каждое действие со стороны руководителя в организации связано с его способностью влиять на сотрудников, быть для них лидером. Практика показывает, что одни руководители умело ведут людей за собой, другие же в подобных условиях вызывают лишь недоверие со стороны подчиненных и терпят неудачу. То есть для того, чтобы расти в профессиональном отношении, подниматься по карьерной лестнице, необходимо обладать таким качеством, как лидерские навыки. Формирование лидерства у работников является способом их продвижения, расширения компетенций, возможностью управления своей карьерой как в горизонтальном (например, система грейдинга), так и в вертикальном отношении. Помимо того, формирование лидерских качеств направлено на новый уровень управления организации. Переход от исполнительности к инициативности сегодня является важной новацией. Человеческий капитал – это не определенное количество работников с заданными уровнями компетенций, а именно желание и способность сотрудников к самореализации, к карьерному росту, которую предприятие может и должно использовать как фактор саморазвития организации в целом.

Традиционные методы развития лидеров через повышение уровня компетенций отдельно взятых руководителей, к примеру, на курсах MBA и DBA не обеспечат стимулирование лидерского потенциала всей компании в целом, служебно-профессионального продвижения, то есть не откроют выход на тот необходимый уровень инновационного развития, который планируется достичь данным инструментом.

На основе анализа информационных источников зарубежных и отечественных авторов авторами статьи сформулировано шесть основных направлений, которые необходимо учитывать при создании систем развития лидерства и внедрения их в деловую карьеру работников. Во-первых, необходимо рассматривать лидерство не как развитие отдельных индивидов, но как комплексную систему деятельности, направленную на развитие лидерского потенциала как можно большего количества сотрудников. Это позволит говорить не только о человеческом, но и социальном капитале организации. Обеспечение лидерства на уровне компании может быть достигнуто через комплексную систему мероприятий, направленных на создание и поддержание внутрикорпоративной среды, способствующей продуктивным деловым коммуникациям, активности и инициативности персонала, сотрудничеству, обучению, делегированию ответственности и полномочий.

Во-вторых, создание благоприятной среды для развития лидерства, продвижения по профессиональной и служебной лестнице. Наиболее очевидным решением являются существующие программы и методы развития лидерства, такие как коучинг, корпоративные кейсы, мастер-классы, разработанные экспертами. Однако сами по себе программы не принесут ощутимых результатов. «Проживание» результатов обучающих программ во многом зависит от поддержки как линейных руководителей, так и высшего руководства компании, которые должны продвигать и являться идейными вдохновителями культуры лидерства и базовых ценностей, принятых в организации, таких как новизна, открытость, обучаемость и т. д. HRM-системы также должны быть направлены на вовлечение сотрудников в стратегию развития лидерства на предприятии и способствовать их самообучению и саморазвитию [4, с. 45].

В-третьих, необходимо создание системы многоуровневого лидерства. Традиционные административные формы лидерства не только сегодня не приносят желаемого успеха, но могут приводить и к отрицательным последствиям. Коллективное включение сотрудников в процессы принятия решений и поиску стратегических инициатив – реальная потребность нового времени. Многоуровневое лидерство основано на делегировании полномочий и соответствующей им ответственности, что призвано способствовать повышению степени свободы действий сотрудника, готовности принятия на себя риска. Этот меха-

низм на предприятии может быть реализован через смягчение уровней организационных структур, децентрализацию и повышение гибкости компании через проектные задачи, в том числе инициативные или созданные по приказу «сверху» межфункциональные рабочие группы, выделение отдельных центров финансовой ответственности, обеспечение возможности вертикальных и горизонтальных перемещений по карьерной лестнице и другие [1, с. 20].

В-четвертых, современные условия требуют лидеров, нацеленных на знания и инновации. В качестве такого типа лидерства многие авторы выделяют трансформационное лидерство. Именно трансформационное лидерство представляется одним из определяющих механизмов создания и развития саморазвивающихся предприятий. Этот тип лидерства имеет такие характеристики, как «влияние, побуждающее к инновациям», «вдохновляющая мотивация», «интеллектуальная стимуляция», «индивидуальный подход», «первенство коллективной идентичности», «высокий уровень самоуважения», «чувство коллективной эффективности». Таким образом, трансформационные лидеры уделяют много внимания стимуляции мышления своих последователей и творческому потенциалу. Трансформационный лидер ориентирован, в первую очередь, не на индивидуальное развитие сотрудников, а на организационное развитие сотрудников, он готов устранять неэффективные процессы и системы, идти на риск для достижения успехов организации [2, с 67].

В-пятых, для более гармоничного развития лидерской активности организации в соответствии с ее стратегическими целями, уместно будет подумать о сочетании различных типов лидерства. Так, на верхних уровнях целесообразнее всего трансформационное лидерство, которое будет обеспечивать, в том числе, мета- и макро-лидерство в организации, т. е. задавать общее видение, указывать направление движения к цели и продвигать организационную культуру. При этом, особенно на крупных промышленных предприятиях, целесообразно на более низких уровнях рассмотреть необходимость использования такого типа лидерства, как лидерство через служение. Лидер-служащий в большей степени, чем трансформационный лидер, направлен на развитие личностного потенциала работников и содействие их личностному росту, он способен отказаться от карьеры и вознаграждений ради блага подчиненных. При этом важно, что эффективный лидер-служащий понимает, что сотрудники считают происходящие в организации изменения отрицательными событиями в связи со страхом и неуверенностью перед потерей стабильности и необходимостью принятий ответственных решений. Поэтому он предпринимает много усилий для преодоления в своих последователях этого страха, развивает в них уверенность, самостоятельность, творческий потенциал, инициативность, т. е. прямо способствуя развитию и стимулированию лидерства на нижнем уровне иерархии организационной структуры.

В-шестых, развитие лидеров как индивидуумов и многоуровневого лидерства как среды ставит перед организацией еще один вопрос: как направить проявленную инициативу и активность в одно русло инновационного развития предприятия. Конечно, многое зависит от организационной культуры и от приверженности членов организации общим задачам. Но в то же время у организации есть рычаги для активизации и управления лидерской активности – это мотивационные программы, включая положения о доплате за наставничество, за предложения по мобилизации резервов, за ликвидацию брака, конкурсы и т. д. [3, с. 80].

Все эти факторы требуют систематической работы в соответствии со стратегическими целями предприятия. Таким образом, эффективное управление системой развития лидерства в сегодняшних стремительно меняющихся условиях может стать для предприятия тем конкурентным преимуществом, которое обеспечит устойчивость и процветание благодаря механизмам самоорганизации и саморазвития. Проявление инициативы, то есть лидерских качеств работниками, должно целенаправленно стимулироваться и использоваться как фактор саморазвития организации в целом и возможность карьерного и профессионального роста в отдельности для каждого работника.

Список литературы:

1. Алексеев О.А., Розьева Л.В., Деловой успех в развитие молодого специалиста // Начало в науке: мат-лы Всерос. науч.-практич. конф. – 2016. – С. 54–55.
2. Атрудов Е.Г. Движение рабочих кадров на предприятиях: Теоретические и методологические вопросы анализа текучести // Управление персоналом. – 2015. – № 5. – С. 120–130.
3. Быстрицкий В. Цель стимулирования: разовый успех или каждодневный добросовестный труд? // Человек и труд. – 2015. – № 1. – С. 79–82.
4. Егоршин А.П. Организация работы с человеческими ресурсами // Управление человеческими ресурсами. – 2015. – № 1. – 314 с.
5. Еникеев Б.И., Галина А.Э. Проблемы формирования кадрового потенциала организации // Новая наука: От идеи к результату. – 2016. – № 2. – С. 68–72.

Розьева Л.В.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. филос. наук, доцент Алексеев О.А.
Башкирский государственный университет, г. Уфа, Lyudmilalove@mail.ru

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ВЫПУСКНИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО ПОИСКА РАБОТЫ И ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ

В современном мире успех руководителя зависит не только от того, насколько эффективно он управляет другими: едва ли не более важную роль играет и умение менеджера управлять самим собой и рационально организовывать свою работу. Для будущего менеджера важны способы овладения искусством управления и искусством управлять собой, своим временем и жизнью; определить, какие методы здесь более эффективны.

Быть организованным, независимо от того, относится ли это к окружающему пространству или к вашему времени, – означает быть подготовленным. Это означает чувствовать себя собранным, владеть ситуацией, быть готовым использовать все имеющиеся возможности и справиться с любыми сюрпризами и неожиданностями, которые жизнь создает на вашем пути. Мы живем в сложном, быстро развивающемся мире, который полон безграничных возможностей.

Многие руководители, управляя теми или иными субъектами, недостаточно проявляют организованность, обязательность, не умеют рационально использовать рабочее время. Особенно это касается молодых менеджеров и управленцев. От того, какая у них будет самоорганизованность, во многом будет зависеть и успех в карьере.

Преимущества овладения искусством самоменеджмента состоят в следующем: выполнение работы с меньшими затратами времени, лучшая организация труда; меньше спешки и стрессов; больше удовлетворения от работы; активная мотивация труда; рост квалификации; снижение загруженности работой; сокращение ошибок при выполнении своих функций; достижение профессиональных и жизненных целей кратчайшим путем.

Сущность самоменеджмента состоит в учете и применении задач, методов, особенностей и т. д. индивидуального самосовершенствования каждого менеджера (что хорошо известно) и в работе с «системами систем» как совершенно нового аспекта самоменеджмента вообще и независимого менеджера в частности. Сущность самоменеджмента проявляется в работе с феноменами, порожденными самодвижением систем: самоприватизацией ресурсов, их антикатострофическим ситемообразующим поведением (анастрофой) и самоорганизацией

как результатом эмерджентного характера в форме самоприватизации и горизонтальной структуризации диссипативного временного характера и происхождения. Возникая самопроизвольно в устойчивых и неустойчивых ситуациях, системах, структурах и самоликвидируясь где-то в бесконечности или в сходной с начальной устойчивости, они «не дают в руки самоменеджменту» видимых возможностей для управления, что принципиально его изменяет и даже может свести к нулю. Таким образом, сущность (смысл) самоменеджмента скрыта в фундаментальных закономерностях социума, биоса, управления всовокупности.

Самоменеджмент является эффективным способом учета и реализации новых реальностей переходных процессов. Самоменеджмент в своей сущности произошел явно из множества теорий и методик социального управления и несет многие их достоинства и недостатки. До последнего времени его предметная область искусственно сужалась саморазвитием индивидов, занимающихся менеджментом в предположении абсолютной идентичности понятий управления и менеджмента даже в условиях переходных экономик. Однако работа в условиях рыночных инфраструктур и дальнейшее развитие демократизации и методов децентрализации, а также учет перманентной полупрозрачности любых границ потребовали углубленного анализа причин и обстоятельств неэффективности многих методов командного управления, выявления методов для деятельности в условиях неопределенности и т. д. Иначе – учета сущности самоменеджмента. Оказалось, что работа с равноправными клиентами, малым бизнесом, филиалами, мировыми рынками и др. отличается от командования в линейно-функциональных структурах отраслевого плана. Самоменеджмент, прежде всего, – это самоорганизация, умение управлять собой, руководить процессом управления в самом широком смысле слова – во времени, в пространстве, общении, деловом мире. Руководитель должен так уметь организовать свой труд, чтобы эффективность была максимальной.

Овладеть данной наукой не так просто. И молодому руководителю надо начинать все-таки с самообразования. Причем, мало только приобретать знания, нужна еще и практическая их реализация. Самоменеджмент – это очень тяжелая работа, поэтому необходимо быть готовым к самосовершенствованию. Нужен серьезный подход при разработке своей программы. Прежде всего, разрабатывать программу с учетом тех вопросов, которые приходится решать в процессе профессиональной деятельности. При выборе программы надо учитывать изменения, происходящие в жизни – в экономике, науке, современных методах управления и т. д. Надо учесть аспекты практической реализации приобретенных знаний.

Для выпускника в настоящее время необходимо понять, что работа над самим собой является одним из эффективных способов для планирования будущей карьеры.

Список литературы:

1. Зайверт Л.Й. Ваше время – в ваших руках. Советы деловым людям, как эффективно использовать рабочее время: пер. с нем. – М.: Интерэксперт: ИНФРА-М, 1995.
2. Майданова Т. В. Самоменеджмент как условие самореализации студентов // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 2. – С. 27–30.
3. Калинин С. И. Тайм-менеджмент: Практикум по управлению временем. – СПб.: Речь, 2006. – 371 с.
4. Ларионова И. А. Самореализация как системообразующий фактор интегративной профессиональной подготовки специалистов // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 4. – С. 18–27.

УДК 316.334.3

Сагадатова Л.И.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. филос. наук, доцент Алексеев О.А.
Башкирский государственный университет, г. Уфа, Lnz.93@mail.ru

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ КАК ЧАСТЬ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

Самое большое заблуждение руководителей, управляющих компанией в том, что они рассматривают социальную политику только в части расходования денежных средств на персонал. И не понимают, что именно социальная политика вполне может стать якорем, которая удерживает борт компании от рифов низкой производительности труда. Для этого существует ряд рекомендаций «Интегрирование индивидуального социального пакета и методик оплаты труда компании с целью экономии ФОТ без снижения производительности труда», являющихся основой мотивационной политики.

Социальная политика организации – это мероприятия, которые связаны с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера. Социальная политика необходима для удовлетворения различных потребностей работников, а также их интересов и ценностных ориентаций. Кроме всего, социальная политика служит для мотивации сотрудников компании [2, с. 111].

Социальная политика предприятия – это часть общей системы мотивации персонала данного предприятия. Все о ней знают и говорят, но мало кто реализует ее и придает ей официальный характер.

В настоящее время высокий уровень заработной платы не является главной мотивацией для персонала и повышения лояльности персонала к организации. Данное явление связано с тем, что происходит переориентация с «человека экономического» на «человека социального», которая соответствует современному этапу развития экономики [1, с. 98]. На данном этапе высококвалифицированные специалисты обращают внимание на иные критерии рабочих мест. Мотивация работников – самое главное и основное звено в управлении персоналом. Создание сплоченного коллектива, который работает ради общей цели и собственного процветания – непрекращающийся процесс. Несмотря на то, что отличная команда собрана и созданы все необходимые условия для выполнения трудовой деятельности, наступает момент, когда работники теряют интерес к выполняемым обязанностям и покидают организацию. Недостаток мотивации – именно в нем кроется вся суть [3, с. 46].

Высокомотивированный работник работает лучше. Хорошо работающие сотрудники, которые показывают лучшие результаты и которые достаточно мотивированы, повышают прибыльность компании [4, с.41].

Социальная политика в организации необходима для упорядочения предоставления социальных льгот, для создания гибких рычагов управления персоналом (с помощью изменения существующих на предприятии систем нематериального стимулирования) и для формирования отчетности, которая позволяет вести количественный и финансовый учет денежных средств, а также предоставляемых льгот.

Система мотивации напрямую влияет на удовлетворенность персонала, что воздействует на производственно-экономические показатели деятельности компании. Повышение производительности труда, увеличение прибыли включаются в ряд главных задач, которые ставят перед собой крупные организации, а социальная политика нужна как один из инструментов в достижении данных целей. Социальная политика компании не только минимизирует затраты на персонал, но и увеличивает производительность труда и повышает качество работы. И поэтому внедрение в компанию сбалансированной социальной политики должно происходить по принятому стандарту предоставления социальных гарантий и льгот сотрудникам, который строго контролируется со стороны руководства компании.

Таким образом, важно, чтобы методы социальной политики были правильными, а их применение – своевременным, так как на сегодняшний день работники часто не понимают, за что им предоставляются льготы, и воспринимают их как должное. Такие допущения являются одной из основных причин увеличения затрат предприятия и потока жалоб, а также объясняют, почему принятая и всеми утвержденная социальная политика не приносит ожидаемых результатов.

Список литературы:

1. Абкумова Н.Н. Социальная политика и социальный пакет организаций // Вестник Омского университета. Сер. Экономика. – 2009. – № 3. – С. 98–102.
2. Багирова И. Х. Социальная политика компании как инструмент мотивации персонала // Проблемы современной экономики: мат-лы Междунар. науч. конф. – 2011. – С. 110–115.
3. Богатырева М.Р., Закирова Д.Р., Абдрахманов Ф.Ф. Материальная и нематериальная мотивация персонала // Сб. конф. НИЦ Социосфера. – 2013. – № 57-1. – С. 46–47.
4. Богатырева М.Р., Уразбахтина Э.М., Габдуллина Л.И. Мотивация персонала // Сборник конф. НИЦ Социосфера. – 2013. – № 57-1. – С. 41–42.

УДК 331

Сакаева Ю.Р.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент Богатырева М.Р.
Башкирский государственный университет, г. Уфа, yuliyasakaeva@mail.ru

ПАО АНК «БАШНЕФТЬ» И ПАО «ЛУКОЙЛ»: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СИСТЕМ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

В каждой организации, неважно, является ли она небольшой, еще только набирающей обороты развития на рынке, или это огромная корпорация, квалифицированный персонал выступает ценным ресурсом, в котором любая компания нуждается на всех этапах своего существования [1, с. 24]. Посредством хорошо обученных и подготовленных специалистов можно заниматься реализацией самых амбициозных и рискованных проектов и демонстрировать рентабельность даже в условиях жесточайшей конкуренции, что помогает организации соответствовать требованиям рынка [3, с. 536].

Главная задача современного общества как форма организации человеческой деятельности заключается в обеспечении оптимального социально-экономического развития и прогресса [2, с. 122].

Четко и грамотно организованная работа с персоналом позволяет компании активно развиваться, планомерно достигая поставленных целей. Чтобы система обучения персонала приносила хорошие плоды, необходимо точно формулировать задачи, которые она преследует, целесообразно планировать учебные мероприятия и назначать лиц, несущих ответственность за их прове-

дение, а также выделять на подготовку кадров ресурсы в требуемом количестве [4, с. 435]. Поэтому для того, чтобы поподробнее узнать, как на практике проходит обучение персонала, рассмотрим в качестве примера две нефтяные компании, а именно ПАО АНК «Башнефть» и ПАО «Лукойл».

Несомненно, для этих компаний его сотрудники являются основным потенциалом и самым ценным активом. И, учитывая то, что именно профессионализм работников, удовлетворение трудом и создание благоприятной рабочей атмосферы положены в основу процветания данных компаний, то и в ПАО АНК «Башнефть», и в ПАО «Лукойл» существует своя система обучения и развития персонала. Так, в 2015 г. в ПАО АНК «Башнефть» финансирование всех программ обучения (в т. ч. повышение квалификации) составило около 192 млн руб. [5, с. 84]. При этом среднее количество времени очного обучения на одного работника по Группе «Башнефть» составило 34 часа. Количество очных человеко-курсов по Группе «Башнефть» в 2015 году составило более 89 тыс., тогда как в 2014 г. данный показатель составлял 70 тыс. человеко-курсов. Для сотрудников в компании существует самое разнообразное обучение для совершенствования своих навыков и компетенций. «Башнефть» в рамках принятой «Функциональной стратегии в области управления персоналом», помимо основного обучения, проводит еще и дополнительное обучение работников – это всевозможного рода семинары, тренинги, конференции, выставки, языковые курсы, деловые игры, круглые столы, обучение, направленное на развитие управленческих компетенций, и многое другое. Однако, наряду с традиционными формами обучения, Компания активно развивает самообучение и использует инструменты дистанционного обучения, наиболее популярными из которых стали «Портал обучения и развития», «Электронная деловая библиотека» и «Лаборатория знаний».

В отличие от ПАО АНК «Башнефть», в ПАО «Лукойл» тоже существует своя система обучения персонала. Главная задача проводимой Политики управления персоналом заключается в создании такой системы управления и обучения кадров, при которой ПАО «ЛУКОЙЛ» имело бы стабильный статус «предпочтительного работодателя» на рынке труда. Основными направлениями работы с персоналом являются: формирование корпоративных программ обучения, развитие системы дистанционного обучения. Ежегодно работники ПАО «Лукойл» проходят обучение по различным программам повышения квалификации, из них более 300 человек обучаются по дополнительным программам к высшему образованию в магистратурах и аспирантурах [6, с. 45].

Таким образом, на основе проведенного сравнительного анализа этих компаний можно сделать вывод о том, что система обучения персонала является важнейшим средством достижения целей организации. Поэтому необходи-

мость обучения персонала позволяет сохранять, распространять и развивать знания и компетенции сотрудников, что является необходимым условием для эффективного развития и реализации конкурентных преимуществ организации.

Список литературы:

1. Богатырева М. Р. Управление персоналом в организации: учебный справочник. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2012. – 80 с.
2. Мухаметлатыпов Ф. У., Ибрагимов У. Ф., Богатырева М. Р. Экономико-стоимостная модель труда: проблемы методологии и категорического анализа: учеб. пособие. – 2-е изд., доп. и перераб. – Уфа, 2015. – С. 122–123.
3. Богатырева М.Р. Высокая трудовая мобильность населения как инструмент сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Республики Башкортостан // Труд и социальные отношения. – 2016. – № 1. – С. 15–24.
4. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации: учебник. – М.: КНОРУС, 2011. – 536 с.
5. Отчет об устойчивом развитии ПАО АНК «Башнефть», 2015. – 150 с.
6. Отчет о деятельности в области устойчивого развития на территории Российской Федерации ПАО «Лукойл», 2014. – 129 с.
7. [Электронный ресурс] <http://www.hr-director.ru/article/64282-red-qqq-15-m7-sistema-obucheniya-personala-postroenie-vnedrenie-sovershenstvovanie>

УДК 331

Салихова Э.Х.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. филос. наук Алексеев О.А.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, elvinka9093@mail.ru

НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Метод научной организации труда наиболее актуален для производственных предприятий в силу их специфики и ориентации на качество. Контроль организации труда выражается главным образом в замыкании информационных потоков на руководителе: их обработка и принятие решений.

Научная организация труда, прежде всего, необходима и эффективна в условиях нестабильной экономической ситуации, поскольку обеспечивает гиб-

кость и оперативность принятия решений, что особенно актуально в условиях усиления инновационной составляющей в деятельности любого предприятия. Однако переход к данному типу управления может быть обусловлен и другими причинами: проблемами в управлении предприятием, в частности, слабой мотивацией труда работников, неспособностью менеджеров разрешить проблемную ситуацию с помощью традиционных инструментов корпоративного управления, сокращением расходов на управленческий аппарат, необходимостью повышения имиджа предприятия и пр. [4, с. 50].

Целью данной статьи является предложение пути повышения эффективности управления производственным предприятием при помощи использования такого инструмента, как научная организация труда. Важной частью метода повышения эффективности научной организации труда является оптимизация информационных потоков в рамках иерархической структуры предприятия. Руководитель должен получить осознанную исполнителем обратную связь и принять ее к сведению. Суть данного метода заключается в интеграции информационных потоков на каждом уровне на основе равенства ее поставщиков. Для интеграции потоков создаются условия для регулярного периодического обмена информацией в группе равноправных участников во главе с руководителем, в случае с высшим коллегиальным органом – во главе с формальным руководителем. Каждый обмен информацией состоит из двух частей: исторические данные и данные реального времени, в соотношении по количеству информации составляющие 2 : 1.

В блоке исторических данных каждый участник в составе группы должен представить доклад, в котором приводятся произошедшие события за определенный период времени в виде отчета и делается анализ причин, повлиявших на данный ход событий. Соотношение отчета и анализа по количеству информации должно стремиться к соотношению 4:3. Форма доклада не имеет принципиального значения и зависит от величины группы, особенности руководителя, внедрения средств автоматизации информационных потоков и т. п. Тематика доклада должна охватывать всю деятельность группы. Тем самым не только руководитель получит «горизонтальную» оценку того или иного события, но и сам сможет дополнить свою оценку на основе отчетных данных.

В блоке данных реального времени поднимаются вопросы оперативного анализа текущей ситуации, инициатором внесения того или иного вопроса может быть как руководитель, так и любой участник группы [3, с. 45].

Блок исторических данных предоставляет руководителю обратную связь и видение ситуации снизу. Доклады исполнителей помогают руководителю наиболее точно определить ответственное лицо для текущей реальной задачи, т. к. текущий исполнитель может неправильно оценивать ситуацию, не принимать в

расчет другие обстоятельства. Руководителю рекомендуется применять ротацию исполнителей по вопросам внутри группы, данная мера позволит поддерживать общий уровень профессионализма и быстрее выявить слабых членов группы.

Блок данных реального времени представляет руководителю оперативную информацию о проблемных точках предприятия с возможностью принятия решения. Данные, озвученные в данном блоке, должны структурироваться для проведения дальнейшего анализа.

Научная организация труда позволяет руководителю делегировать конечную реализацию участникам информационного обмена. Данное ограничение введено для устранения недостатков научной организации труда, связанных с потерей мотивации ввиду вмешательства руководства. Руководитель обязан четко сформулировать цель и пути ее достижения, которыми должны воспользоваться исполнители, иначе неизбежно возникает потребность в полном контроле не только за непосредственным исполнителем, состоящим в группе по информационному обмену, но и исполнителей, которые будут задействованы через него. Содержание информационного обмена изменяется из-за повышения уровня информационного обмена, т. к. на вертикальную взаимосвязь накладываются ограничения.

В случае применения санкций к исполнителю, наоборот, рекомендуется повышать уровень принимающего решения. Если исполнитель, к примеру, систематически срывает сроки выполнения той или иной задачи, то санкции к нему следует применять руководителю высшего органа [1; с. 56].

Групповые совещания выступают в качестве подсистемы, дающей обратную связь, которая позволяет исполнителю понимать, правильно он действует или нет. Ограничение управления группой – самое существенное изменение, на которое должен пойти руководитель. Предполагается, что степень контроля над исполнителем решений руководителя ответственным лицом из состава группы будет постепенно ослабевать и со временем станет носить либо формальный характер, либо полностью исчезнет в силу избытка информационного потока о производственных процессах.

Метод целесообразно закрепить путем регламентирования: созданием регламентов и внедрением информационных систем, регламентов. Развитие метода при развитии предприятия заключается в увеличении количества уровней, в частности, заменой руководителя на наемных руководителей.

Научная организация труда позволяет сохранить систему организацию труда, принятую и функционирующую в компании, даже при условии смены руководства. Также научная организация труда выступает в качестве инструмента, помогающего руководству без больших временных потерь выявлять недостатки в работе компании и принимать грамотные решения по их устранению [2, с. 46].

Список литературы:

1. Леженкина С.С. Научная организация труда персонала // Молодой ученый. – 2014. – № 4. – С. 50–54.
2. Мингалева Ж.А. Современные стратегии фирм // Экономика и управление. – 2016. – № 2. – С. 45–50.
3. Мингалева Ж.А. Метод управления производством // Экономика управления. – 2015. – №4. – С. 50-39.
4. Попов В.Л. Управление инновационными проектами // Управление инновационной деятельностью предприятия. – 2015. – №1. – С. 60–70.

УДК 331.1

Салихова Э.Х.

студентка 4 курса

Научный руководитель: канд. филос. наук Алексеев О.А.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, elvinka9093@mail.ru

МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ТРУДА: РОССИЙСКИЕ РЕАЛИИ И МИРОВОЙ ОПЫТ

В наше время на российских промышленных предприятиях слабо или вовсе не проводятся мероприятия по повышению производительности труда. Главными проблемами в вопросе повышения производительности труда являются анализ, мониторинг, планирование, контроль.

Если обратиться к опыту западных стран, которые по темпам экономического развития значительно опережают Россию, то приоритетным направлением в работе предприятия является регулярный процесс выявления резервов роста производительности труда. Подобные меры позволяют зарубежным предприятиям значительно снизить издержки производства, повысить эффективность и конкурентоспособность компании, вследствие чего многократно повысить прибыль.

Если вернуться к российским реалиям, то ситуация оказывается достаточно плачевной. Производительность труда со времен СССР сохраняется на стабильно низком уровне.

Нормирование и организация труда играют существенную роль в повышении производительности труда.

Рассмотрим некоторые модели управления организацией.

В первую очередь, рассмотрению подлежит *механическая модель*. С точки зрения ее авторов, предприятие является неким организмом, где умело сочетаются такие факторы, как средства производства, человеческий капитал, пер-

воначальное сырье, оборотные средства и т. д. Ввиду такого подхода механическая модель рассматривает главным фактором повышение производительности труда – постоянный анализ технико-экономического аспекта.

Также авторы модели считают, что главным показателем повышения производительности труда является снижение издержек.

Механическая модель, следует отметить, критикуется за свою несовременность, заключающуюся в консервации стабильного положения и жесткого контроля за всеми этапами процессов, касающихся производительности труда.

Следующая модель – *модель человеческих ресурсов*. Данная модель базируется на коллективе людей, которые используют принципы разделения и кооперации труда. Здесь внимание концентрируется на взаимодействии с коллективом, грамотной мотивации и стимулировании, правильном распределении рабочей силы, перемене труда и т. д. Иначе говоря, модель ставит во главу угла стиль управления человеческими ресурсами. Причем наиболее корректным авторы модели считают научный стиль управления.

Системная модель управления представляет собой определенную сложную иерархическую лестницу, которая имеет непосредственное отношение к окружающей действительности. Поскольку данная система ставит во главу угла подчинение государству, то научный круг крайне скептически оценивает ее.

Модель организации как общественного образования представляет собой систему, которая ориентирована на настоящие потребности клиентов, общества, потребителей, поставщиков и даже конкурентов. В итоге деятельность организации, которая следует данной модели, позитивна, удовлетворяет всем ожиданиям целевой аудитории.

Сегодня предприятие не может прибегнуть лишь к одной модели управления. Грамотное управление, которое приводит к повышению производительности труда, подразумевает переходы от одной модели к другой или использованию каждой из них в совокупности.

Японская модель управления производительностью труда отличается ориентацией на человеческие ресурсы. Именно японская модель менеджмента обеспечивает гармоническую взаимосвязь между производством, сбытом и потоком финансов.

Японская модель управления сводится к оптимизации методов работы: определение и анализ проблемы, создание новых методов работы (инструкций), адаптация условий и нормативов труда, в зависимости от работы персонала. В японской модели особое место отводится нематериальному стимулированию трудовой деятельности. Также в генах каждого японца заложены такие качества, как бережливость и экономия, что помогает производить продукцию высокого качества, при этом повышая производительность труда.

Таким образом, главные факторы повышения труда в японской модели – бережливость, высокая дисциплина и совместное решение проблем. Данная модель превосходна и стабильна в показателях производительности труда, однако чужда российскому работнику.

Проанализируем опыт управления производительностью труда в США.

В данной модели интересно то, что проблемы повышения производительности труда разбираются после того, как определены идеалы, цели и задачи. Огромное внимание и временные ресурсы выделяются на то, чтобы работать с каждой из возможных причин низкой производительности труда. В американских компаниях существуют специальные службы, которые ориентированы на выявление причин и резервов роста производительности труда. При этом, к примеру, в Японии такие службы не функционируют, поскольку данные вопросы делегированы самим сотрудникам.

Вернемся к российской реальности и проблемам современных российских организаций. В первую очередь, необходимо признать, что управление производительностью труда в России чаще копирует западные модели, нежели восточные. Интересно, что Запад часто идет дорогами советских принципов управления производительностью труда.

Если говорить о том, чтобы перенять опыт западных моделей организации труда, необходимо сослаться на менталитет российских работников. Работа в России носит несколько принудительный характер и ассоциируется с однокоренным словом «раб». Связано это с выбором домохозяйствами нелюбимой профессии и в дальнейшем работой в соответствующей области. Следствием такого отношения к собственному труду являются низкая дисциплина и низкая производительность. Поэтому все указанные авторами выше модели слабо и неэффективно применимы к российским реалиям. Основопологающим фактором эффективности персонала является исполнительность, ответственность и дисциплинированность сотрудников.

Список литературы:

1. Емельянова Т.В., Лебедева Т.Н., Мисникова Л.В. Организация труда // Молодой ученый. – 2016. – № 1. – С. 67–70.
2. Костышина Т.А. Прогрессивные формы и системы оплаты труда – основа эффективного управления предприятием // Молодой ученый. – 2015. – № 3. – С. 45–67.
3. Ладутько Н.И. Бухгалтерский учет в промышленности / Н.И. Ладутько // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 5. – С. 90–100.

Салишева А.Д.

студентка 1 курса

Научный руководитель: доцент Алешкина О.В.

Башкирский институт социальных технологий (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа, salisheva_anastasiya@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Управление персоналом организации играет решающую роль, поскольку от этого зависит результативность и производительность труда.

Персонал необходимо расценивать как трудовые ресурсы организации. Не существует такого предприятия, которое могло бы работать без персонала, так как любые другие ресурсы производятся при участии трудовых ресурсов. Все это указывает на актуальность темы данной статьи.

Управление персоналом являет собой систему следующих мер: организационных, общественных и экономических, направленных на создание благоприятных условий для продуктивной работы и совершенствования персонала.

Итак, управление персоналом – это системное влияние с помощью организационных и социальных мер на процесс образования, распределения и перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника в целях эффективной деятельности предприятия, улучшения производительности труда, а также всестороннего развития занятых на нем работников [2].

Цель управления – это относящееся к будущему желаемое состояние объекта управления – организации. В целом, цель – это мысленное предвидение результата деятельности. Таким образом, цель – это образцовое описание результата деятельности.

Для выбора верных методов воздействия на персонал руководитель добывает, разбирает и применяет разнообразные виды информации, благодаря которым он имеет возможность принять правильное решение и сделать верные выводы.

Возрастание роли человека в нынешнем производстве требует, чтобы на базисе современной организации труда образовывались наиболее выгодные условия для проявления творческих способностей каждого сотрудник [3].

Правильная организация труда – задача не простая и имеющая решающую роль для повышения производительности труда.

Из чего состоит процесс управления персоналом? Здесь можно выделить шесть основных пунктов, таких, как:

- 1) выбор персонала;
- 2) адаптация персонала;
- 3) оценка персонала;
- 4) образование и саморазвитие персонала;
- 5) корпоративная культура;
- 6) мотивирование сотрудников.

Что нужно для того, чтобы работа в коллективе была продуктивна? Выделяются следующие принципы:

- 1) взаимодоверие;
- 2) общение;
- 3) отзывчивость;
- 4) коллективное урегулирование конфликтных ситуаций;
- 5) обратная связь, которая позволяет совершенствовать деятельность коллектива [1].

В заключение следует отметить, что квалифицированное управление персоналом – это всегда шаг вперед и успех. А если в управлении персоналом совершаются какие-то ошибки, то репутация предприятия может значительно снизиться. Следовательно, работа с персоналом – деятельность ответственная и сложная, которая требует от руководителя максимум усилий для того, чтобы поддерживать положительное состояние предприятия [6]. Сотрудники отдела управления персоналом обязаны разбираться в особенностях производственной деятельности предприятия, буквально видеть его будущее, иметь ясное представление о его связях, потребителях, и, конечно, уметь разрабатывать действенные системы управления персоналом. Управление персоналом на нынешнем этапе – одна из важных задач современного менеджмента.

Список литературы

1. Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Питер Ройш. Управление персоналом. – Мн.: Интерпрессервис. Экоперспектива, 2010.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2010.
3. Глухов В.В. Менеджмент: учебник. – СПб.: Специалист, 2009.
4. Иванченко Н.Л. Организация и управление производством: учебник. – М: Инфра-М, 2011.
5. Ильин А.И. Планирование на предприятии: учебник. – М.: Новое знание, 2010.
6. Алешкина О.В. Развитие туристской индустрии: региональный аспект // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. – 2012. – № 3. – С. 112–114.

Саниева А.В.

студентка 2 курса

Башкирский институт социальных технологий (филиал) ОУП ВО
«Академия труда и социальных отношений», г. Уфа, alina_rich_woman@bk.ru

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ВО ФРАНЦИИ

Франция почти всегда занимает ведущие позиции по разным экономическим показателям. Уровень жизни этой страны является высокой. Для того чтобы достигнуть такого результата, правительство постоянно призывает своих граждан экономить энергоносители, воду и другие блага цивилизации. Но все-таки сегодня многие граждане других стран хотят переехать во Францию на постоянное место жительства.

Французская экономика, невзирая на кризис, достаточно устойчива. Средняя заработная плата во Франции составляет 2 500 евро в месяц. Хорошие заработные платы у французов обусловлены тем, что они умеют защищать собственные права и сохранять все полученные преимущества. Любое возмущение рабочего влечет за собой забастовки. Поэтому высокие зарплаты рабочих никак не связаны с хорошей производительностью труда – это хорошая работа профсоюзов. Для работников с низкой оплатой, в большинстве своем иммигрантов, заработная плата составляет 1 200 евро в месяц. Но это далеко не предел, при большом стремлении есть возможность получать до 2 500 тысяч. Хотя иностранным гражданам сложно устроиться на работу во Франции. Распределение заработной платы во Франции не равномерно. В Париже и его окрестностях заработная плата выше, нежели в иных регионах страны. Маленькие поселки и провинциальные городки, которые находятся вблизи от центра Франции, имеют тот же высокий уровень жизни, но расценки в них значительно ниже, так как цены на жилье и продукты наиболее доступны вдали от Парижа. Париж является дорогостоящим городом в Европе. По собственным запросам и ценам он очень близок к Москве.

Около 20 % от собственного дохода французы расходуют на продукты. Кроме того цена на посещение ресторана у них вполне доступна. Примерно каждый второй француз может позволить себе раз в неделю сходить в ресторан. Что касается цены на одежду, то тут французов выручают различные распродажи. В бутики ходят и покупают там одежду наиболее состоятельные жители, так как расценки там существенно выше. В общем, жизнь во Франции, не считая аренды жилья, стоит примерно 500 евро. Но, невзирая даже на коммунальные услуги и аренду, на среднюю заработную плату жить можно. Хорошо живут се-

мы, где оба супруга работают. В таком случае при общей зарплате можно накопить необходимую сумму и позволить себе комфортно отдохнуть.

Безработица во Франции присутствует, но есть сферы, где часто нужны сотрудники. В основном это рестораны, гостиницы, а также сфера телекоммуникаций. Кроме того, Франции нужны лингвисты и хорошие переводчики, в основном английского языка. Секретари тоже нужны, особенно если они знают несколько языков. Строители востребованы, но оплата их труда низкая.

Во Франции была принята одна из самых нелегких пенсионных систем в Европе. Пенсия назначается после 65 лет. Но есть некоторые категории работников, которые уходят на пенсию раньше. Это шахтеры и военные.

Пенсионная система Франции строится на двух принципах:

1. Накопительный фонд.
2. Начисления из налогов с заработной платы. В среднем для коммерсантов, ремесленников и людей свободной деятельности из заработной платы нужно отдавать 16,35 % средств.

Большинство наемных работников со своей заработной платой отдают в пенсионный фонд столько же денежных средств, как и бизнесмены, но их работодатель также перечисляет в фонд определенные суммы. Положенная пенсия для простого француза – это 50 % средней заработной платы за последние 11 рабочих лет. Самая низкая пенсия во Франции – примерно 6 000 в год, а самая высокая – не больше 12 000 евро. Благодаря законам, любой иностранец, который прожил в пределах Франции больше 10 лет и имел небольшой доход, имеет право получать пенсию в размере 800 евро. И такую пенсию он может получать даже если он вообще не работал. Для французов это очень возмутительно, потому что некоторые их пенсионеры, которые прожили всю жизнь во Франции, могут получать пенсию не более 500 евро.

Налоги во Франции довольно разные. Покупая жилье или недвижимость, кроме оплаты услуг нотариуса и риелтора, покупатель платит еще и налог на право собственности. Для жителей других стран налоги на владение недвижимостью существенно ниже и более доступны. При любой покупке нужно оплатить налог за регистрацию – 5,81 %. Если приобретается часть определенной компании, то такой налог составляет 5 % от общей ее стоимости. Нотариус берет от 0,9 до 4 %. НДС составляет 20 %.

Во Франции так же, как и по всей Европе, наблюдается миграционный кризис.

Список литературы:

1. Бузляков Л.И. Методы планирования повышения уровня жизни. – М.: Экономика, 1969. – 222 с.

2. Бутенко А.П. Социалистический образ жизни: проблемы и суждения. М.: Наука, 1978. – 365 с.
3. Экономическая статистика / ред. Ю.Н. Иванов. – 2-е издание, доп. – М.: Инфра-М, 2002. – 489 с.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.

УДК 331.5

Усманова Г.Р.

студентка 3 курса

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент, Полянская И.К.

Башкирский институт социальных технологий (филиал)

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Выпускники обучаются в различных учреждениях, для того чтобы получить знания и профессию и в будущем устроиться на хорошую работу, которая будет приносить не только высокий доход, но и эмоциональное удовлетворение. Но очень часто будущие студенты, выбирая вуз и профессию, не учитывают ситуацию на рынке труда. А чтобы не было проблем с трудоустройством после окончания вуза, необходимо учитывать не только интерес к выбранной профессии, но и ее востребованность [1].

В наше время к наиболее востребованным профессиям на рынке труда можно отнести IT-специалистов, так как сейчас нашу жизнь просто невозможно представить без компьютера. Такие специалисты, как программисты, системные администраторы и др., будут всегда относиться к самым востребованным и высокооплачиваемым профессиям в России. К следующим по востребованности относятся специалисты, работающие в сфере строительства. Архитекторы, инженеры, машинисты строительной техники и др. будут востребованы всегда и везде, потому что именно они строят жилые дома и другие объекты и сооружения. Не менее востребованы специалисты, относящиеся к сфере образования и медицины, так как всегда нужны врачи и учителя, без которых не сможет обойтись ни одна страна в мире. Также в настоящее время не хватает рабочих профессий, потому что большинство людей стремятся окончить университет и получить высшее образование, а то и несколько высших образований, для то-

го чтобы устроиться на высокооплачиваемую работу и занимать руководящие посты, работать в теплом помещении с документами, используя интеллектуальный труд. Следовательно, очень мало профессионалов, которые трудятся физически, именно поэтому в последнее время слесарей, сварщиков, токарей, монтажников, технологов и т. п. катастрофически не хватает [2].

Очень часто происходит так, что большинство выпускников вообще не могут устроиться на работу, не говоря уже о трудоустройстве по профессии, которой они обучались, потому что не всегда молодые специалисты в полной мере соответствуют требованиям, которые выдвигает перед ними современный рынок труда.

Все начинается в старших классах школы. У многих выпускников существует проблема профессионального самоопределения, потому что при выборе профессии они не «смотрят в будущее», не представляют, где смогут работать, и будут ли востребованы на рынке труда.

Главные проблемы трудоустройства заключаются в противоречиях между ожиданиями выпускников и потребностями работодателей. Работодатели предпочитают брать на работу молодых специалистов с высоким качеством образования и опытом работы, а выпускники с красным дипломом, но без трудового стажа удивляются, почему они никуда не могут устроиться. Молодые люди, только что закончившие вуз, предъявляют такие требования, как высокая заработная плата, комфортное рабочее место, четко прописанные инструкции и т. п., а работодатели, в свою очередь, возмущены завышенными требованиями молодых специалистов без опыта работы. Неизвестно ведь, что еще получится из такого работника, будет ли он применять полученные в процессе обучения знания и сможет ли эффективно работать для достижения целей организации. Работодатели обвиняют вузы в том, что они формируют у студентов фальшивое представление о реальности. Речь идет о том, что затраты на обучение студентов в дальнейшем окупятся благодаря высокооплачиваемой работе и что они без труда смогут устроиться по своей специальности. Но нередко работодателям крупных компаний приходится отправлять молодых специалистов на разные курсы повышения квалификации [3].

Студенты, обучаясь на последних курсах, сами ищут себе работу, и устраиваются в основном не по специальности. Но не все могут совмещать учебу с работой, так как это снижает качество их образования [4].

В наше время существует проблема с практикой для студентов. Очень часто происходит так, что они устраиваются во время прохождения практики в какую-нибудь организацию, но вместо того чтобы изучать работу по своему профилю, занимаются совершенно ненужными делами, потому что сотрудники, к которым прикреплены практиканты, не хотят тратить на них время и просят посидеть в сторонке и не мешать работать.

Минобрнауки РФ предлагает работодателям создать профильные организации по трудоустройству выпускников. По их мнению, студенты, начиная со второго курса, должны проходить практику на предприятиях и повышать квалификацию выбранной специальности [5].

Также с 1 июля 2016 года в соответствии с законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и ст.ст. 11 и 73 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (от 02.05.2015) будут применены профстандарты. Специалисты считают, что именно эта программа поможет сблизить квалификацию выпускников и ожидания работодателей. Она будет направлена на решение проблемы востребованных профессий. Например, приезжим медицинским работникам будет выделяться служебное жилье с правом последующего выкупа по ипотеке либо компенсироваться плата за аренду квартиры [6].

Сотрудничество работодателей и вузов необходимо, чтобы сократить безработицу среди выпускников. Предприятие должно подготавливать заявки в вузы на тех специалистов, которые им нужны, обеспечивать студентам реальную производственную практику, а взамен получать высококвалифицированных специалистов.

Целевое обучение тоже является одним из путей решения проблем трудоустройства выпускников, так как студент, закончивший вуз по направлению, обязан отработать на предприятии, с которым был заключен договор, 3 года, что обеспечивает гарантированное трудоустройство и получение трудового стажа.

Нужно более лояльно относиться к студентам, которые недавно окончили высшее учебное заведение, не требовать от них опыта работы, а дать возможность проявить себя и показать, какие они работники, ведь будущее России зависит от молодых специалистов и от того, насколько они будут востребованы на рынке труда.

Список литературы:

1. Журба А. Востребованные профессии в России. Список востребованных профессий в будущем [Электронный ресурс]. – URL:<http://fb.ru/article/132960/vostrebovannyye-professii-v-rossii-spisok-vostrebovannyih-professiy-v-rossii-v-buduschem> (дата обращения: 12.12.2015).
2. Корчагина Г. Трудоустраиваем и продвигаем по карьере. Проблемы трудоустройства выпускников вузов [Электронный ресурс]. – URL: <http://100career.ru/articles/17951> (дата обращения: 13.12.2015).
3. Потапова, К. Трудные трудовые будни [Электронный ресурс]. – URL: http://expert.ru/northwest/2015/51/trudnyie-trudovyie_budni/ (дата обращения: 12.12.2015).

4. Минобрнауки займется трудоустройством выпускников вузов [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.vsesmi.ru/news/6526849/10472477/> (дата обращения: 13.12.2015).
5. Рязанцева, Л. В. Анализ сфер занятости выпускников вузов и проблемы их трудоустройства [Электронный ресурс]. – URL: http://www.edit.muh.ru/content/mag/trudy/05_2011/08.pdf (дата обращения: 13.12.2015).
6. Андриянова, А.А. Гарифуллина А.Ф. Проблемы трудоустройства молодежи [Электронный ресурс]. – URL: <http://novainfo.ru/archive/30/problemu-trudoustroystva-molodezhi> (дата обращения: 13.12.2015).

УДК 331.5

Фахрутдинова М.Р.

студентка 2 курса

Башкирский институт социальных технологий (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа, milaucha1878@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ АСПЕКТ

Современная международная миграция рабочей силы представляет собой сложный феномен, который влияет на все стороны развития общества – экономику, политику, демографическую ситуацию, национальные отношения, идеологию, религию и т. д. По крайней мере, это означает, что межгосударственная трудовая миграция охватывает все более значительную часть населения, растет ее роль в жизни общества и лишь усложняются миграционные проблемы в мировом населении. Для того чтобы эффективно управлять миграционными процессами на макро-, мезо- и микроэкономическом уровне, крайне важным является научный анализ основных ее закономерностей развития в условиях глобализации мировой экономики.

Первая закономерность международной миграции заключается в том, что ее фундамент формируется трудовой миграцией. Отсюда вполне очевиден вывод, что какая бы мотивационная составляющая ни лежала в основе трудовых перемещений, определяющей является ее экономическая компонента, связанная с поиском нового места приложения труда за пределами страны, отвечающей потребностям и интересам человека.

Выделяя приоритет экономического характера, следует обязательно иметь в виду демографический аспект международной трудовой миграции, который существенно влияет на динамику общей численности населения, его по-

ловозрастную структуру, как стран-доноров рабочей силы, так и стран-реципиентов трудовых мигрантов. Подтверждением этого является неблагоприятная демографическая ситуация в большинстве Европейских стран и постсоветских странах (России, Украине, Грузии, Молдове, странах Балтии), где наметилась четкая тенденция к депопуляции населения, что негативно отражается на процессах воспроизводства населения, функционировании национального рынка труда, а затем – в удовлетворении потребностей производства в наемных работниках. Так, например, если в 1990 году каждый четвертый человек в мире был жителем Европы, то сегодня европейцы составляют лишь 10 % населения. Согласно прогнозам экспертов ООН, к 2050 году доля европейцев уменьшится до 7,2 %, тогда как процент населения Африканского континента увеличится с 14 % до 21,3 %. Рост населения наблюдается преимущественно в развивающихся странах. К 2050 году процент населения, проживающего в менее развитых странах, возрастет почти вдвое. В то же время увеличится отставание этих стран от более развитых по уровню жизни [1, с. 13]. Это, с одной стороны, указывает, что миграция по экономическим причинам будет расти, а с другой – становится вполне очевидным, что потребность в рабочей силе развитых стран мира за счет собственного национального трудового потенциала не будет удовлетворена. По оценкам экспертов, для сохранения численности населения на необходимом уровне до 2050 года Европейским странам понадобится 47,9 млн мигрантов, а России – 24,9 млн. Чтобы сохранить численность трудоспособного населения, необходимо еще большее количество мигрантов – 79 млн для ЕС и 35,8 млн для России [2, с. 219].

Вторая закономерность международной трудовой миграции заключается в постоянном увеличении контингента населения, включенного в орбиту международной трудовой миграции.

Точные масштабы трудовой миграции определить в условиях отсутствия объективных статистических данных невозможно, хотя тенденции ее развития понятны. Современная официальная статистика фиксирует достаточно скромные масштабы миграционных перемещений населения. Однако, по неофициальным данным, миграционная ситуация достаточно сложная. Очевидно уже, что международная трудовая миграция приобрела масштабный характер. К ней привлечено население практически всех регионов восточноевропейских стран. Основным контингентом трудовой миграции является население малых городов и сельской местности. Как свидетельствуют социологические исследования, наиболее многочисленную группу составляют безработные. Такая ситуация создает соответствующие риски, тем более что по прогнозам экспертов в ближайшее десятилетие количество мигрантов, принимаемых индустриально развитыми странами мира, будет сохраняться на высоком уровне (около 2 млн человек в год), что составляет примерно 3 % мирового населения.

Третьей закономерностью международной трудовой миграции является изменение вектора трудовомиграционных потоков в направлении европейских стран. В основе этого лежит несколько причин, основными из которых являются:

а) геополитические изменения, связанные с распадом социалистической системы и получением бывшими социалистическими странами и республиками СССР статуса независимых государств;

б) ориентация пост-социалистических стран объективно делает их экономически открытыми и, соответственно, интенсифицирует трудовые перемещения вследствие глубокой дифференциации в условиях труда, его оплате, культуре производства, возможностях карьерного и профессионального роста;

в) активизация участия бывших стран социалистического лагеря в деятельности международной организации труда и подписания большого числа конвенций МОТ, устанавливающих минимальные стандарты труда для трудовых мигрантов и их семей. Эти конвенции содержат положения о квотах допуска мигрантов, устанавливают максимальный срок их трудоустройства за рубежом, определяют правовое положение и социальные гарантии;

г) постепенная либерализация визового режима со странами ЕС обусловила открытость их национальных рынков труда и возможность легального и безопасного трудоустройства граждан иностранных государств.

Можно привести и другие важные аргументы, которые генерируют условия для интенсификации трудовомиграционных потоков в страны Европейского Союза. Однако достаточно и этих, чтобы понять, что европейский вектор трудовой миграции является определяющим не только сегодня, но и сохранится в отдаленной перспективе. При таких условиях государственная трудовомиграционная политика должна преследовать две ключевые цели:

1) первая – защита социально-экономических интересов и прав работников-мигрантов всеми в цивилизованном мире средствами. Это обусловлено тем, что уменьшить масштабы трудовой миграции в ближайшей перспективе очень проблематично. Социологический мониторинг трудоспособного населения страны, особенно среди молодежи, показывает, что более 20 % трудоспособного населения свою дальнейшую трудовую карьеру связывает с выездом за границу. Отсюда возникает проблема системного характера, связанная, к примеру, с защитой прав и свобод украинских трудовых мигрантов.

2) Вторая – это сохранение трудового и интеллектуального потенциала государства. Речь идет о замедлении темпов и масштабов трудовой миграции, поскольку трудовая миграция представляет определенную угрозу этому потенциалу. А новейшей ее формой является превращение значительного сегмента временной трудовой миграции в стационарную или безвозвратную. Социологические исследования трудовых мигрантов показывают, что, выезжая впервые, работники-мигранты, как правило, настроены в сжатые сроки заработать больше

денег и вернуться домой. Однако с увеличением эмигрантского стажа их мировоззрение существенно меняется в плоскость ориентации на постоянное место жительства в стране, где они работают. Особое внимание следует обратить на то, что масштабы трудовой миграции из одной, не очень успешной (не очень развитой) страны увеличивает ее «цепной» характер, который проявляется в том, что удачное трудоустройство одного мигранта нередко влечет за собой миграцию всех его родственников и знакомых. В сельской местности действие этого фактора усиливают разветвленные по населенным пунктам сельского типа родственные связи и групповой («бригадный») характер трудоустройства мужчин.

Безвозвратная трудовая миграция создает наибольшие угрозы – неизбежные демографические потери и снижение количественных и качественных параметров трудового потенциала вследствие того, что в орбиту миграционных процессов включены лица наиболее продуктивного возраста. Именно на решение этих двух ключевых проблем должна нацеливаться государственная миграционная политика. Арсенал применяемых государством инструментов должен предусматривать осуществление целого комплекса мероприятий, важнейшими из которых являются:

- защита прав трудовых мигрантов, обеспечение благоприятных условий для легализации их трудоустройства;
- инициация переговоров со странами-реципиентами, особенно теми, где сконцентрированы основные потоки миграции, о подписании межгосударственных соглашений о взаимном признании стажа;
- активное содействие со стороны органов государственной власти и местного самоуправления самозанятости трудовых мигрантов, открытию собственного дела, малого предпринимательства, организации фермерских хозяйств;
- предоставление разрешения на беспошлинный ввоз из-за границы основных средств для организации собственного дела и создание льготных условий налогообложения в течение стартового периода.

Список литературы:

1. За справедливый подход к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике. Доклад VI. Международное бюро труда. – Женева, 2004. – 214 с.
2. Богатырева М.Р. Миграционная мобильность трудовых ресурсов – основа формирования населения России // Актуальные проблемы труда и капитала / М.Р.Богатырева, Р.Ф. Мухаметлатыпов, У.Ф. Ибрагимов [и др.] – Прага, 2015. – С. 24–31.
3. Богатырева М.Р., Малых Д.Д. Регулирование миграционной политики // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). – 2015. – № 3 (28). – С. 70–74.

4. Богатырева М.Р. Трансформирование системы управления трудовой миграцией // European Social Science Journal. – 2014. – № 4-2 (43). – С. 445–448.

УДК 331

Хабибуллин И.И.

студент 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент Богатырева М.Р.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, Gam240394@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ И ФУНКЦИИ ВНУТРИФИРМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

Концепция внутрифирменных рынков труда получила развитие с начала 1970-х годов, когда внимание исследователей в области экономики труда было привлечено к существованию институциональных структур, определяющих особенности политики занятости внутри фирм и свидетельствующих о наличии принципиальных различий в формировании цен на труд внутри фирм по сравнению с внешними рынками труда.

Внутрифирменные рынки труда – это система организации трудовых отношений, в рамках которой механизм установления заработной платы и распределения трудовых ресурсов определяется в значительной степени административными правилами и процедурами [1, с. 35].

Внутренний рынок труда может охватывать фирму целиком или отдельные ее части, так что внутри фирмы может быть несколько рынков труда. Вход на такие рынки ограничен спецификой рабочих мест, или *ports of entry*. Внутрифирменная трудовая мобильность определяется существующими служебными лестницами, которые определяются административными правилами и достаточно устойчивы во времени. Заработные платы зависят от занимаемых работником должностных позиций, и их динамика определяется скоростью продвижения работника по карьерной лестнице. Административные правила и соглашения отделяют участников внутреннего рынка труда от аутсайдеров и согласуют для них права и привилегии, которые в ином случае были бы для них недоступны. Обычно эти внутренние права включают определенные гарантии безопасности работ, возможности для карьерного продвижения, обязательства во взаимоотношениях работник – работодатель [2, с. 108].

Ключевыми характеристиками внутренних рынков труда являются: долгосрочный характер взаимоотношений между работодателями и работниками;

ограниченный набор нового персонала и защита от внешних рынков труда; продвижение, основанное на результатах деятельности и возможности сделать карьеру внутри фирмы; зависимость заработной платы от перехода из одного временного интервала занятости в следующий, вследствие чего стаж работы на предприятии и продвижение являются необходимыми, чтобы обеспечить устойчивый рост заработной платы; важность административной политики в определении заработной платы.

Наиболее значимый элемент в описании внутреннего рынка труда заключается в том, что работники перемещаются внутри фирмы (делают карьеры), следуя более или менее определенным образцам (карьерным лестницам), принятым в организации. Эти образцы карьеры устойчивы во времени и являются результатом долгосрочных отношений работник – организация.

Второй важный элемент в характеристике внутреннего рынка заключается в формировании цен на труд, когда заработная плата определяется, скорее, характеристиками работ, чем характеристиками индивидов. Заработные платы во внутренних рынках труда испытывают сильное влияние со стороны принятых в организации правил и административных процедур, которые «привязывают» заработные платы к рабочим позициям.

Третий важный элемент в характеристике внутреннего рынка труда заключается в том, что внутренние рынки труда должны быть защищены от прямых влияний конкурентных сил, действующих во внешних рынках. Имеется несколько возможных путей, чтобы такая защита появилась. Один путь заключается в том, что фирма ограничивает движение между внутренним и внешними рынками в отношении определенных работ (позиций), в связи с чем конкуренты с внешнего рынка попадают в число занятых преимущественно через низшие ступени служебной лестницы, которые играют роль «входных ворот», или «участков проникновения», и являются каналом связи с внешним рынком труда. Существуют, таким образом, коридоры, или, по их определению, «входы для поступления», которые вырастают из применения административных правил и процедур [3, с. 80].

Другой путь защиты от конкурентных сил, действующих во внешних рынках, – это долгосрочные отношения найма, особенно эффективные в том случае, когда работники обладают значительным специфическим человеческим капиталом. Другими словами, когда на внешних рынках труда отсутствуют хорошие субституты (заменители) на услуги существующих работников, «непрерывность отношений найма ценится как работодателем, так и наемным работником», поскольку речь идет о тех трудовых заданиях, «выполнение которых предполагает приобретение существенных специфических для конкретной сделки навыков», что приводит к долгосрочному сотрудничеству фирмы и работни-

ка. В случае же, когда задания, для выполнения которых обретение навыков не существенно и/или требуются самые общие навыки, не возникает интересов в поддержании непрерывности трудовых отношений.

Формирование долгосрочного сотрудничества фирмы и работника целесообразно и в том случае, если фирма владеет персональной информацией относительно умений работников и их эффективности (производительности). Асимметричная информация у фирмы относительно эффективности (производительности) работника будет приводить к неблагоприятному отбору на рынке труда, продуцируя больше предложений со стороны внешних рынков, удлинению карьеры внутри фирмы и более низкому обороту рабочей силы, чем это было бы в условиях отсутствия информационной асимметрии [4, с. 624].

Таким образом, внутрифирменные рынки труда – это рынки, на которых работники принимаются на рабочие места так называемого, «входного уровня», в то время как рабочие позиции на более высоких уровнях заполняются работниками, ранее принятыми и уже работающими на предприятии. Заработные платы определяются внутрифирменными условиями и могут быть весьма независимы от внешних рынков труда. Именно долгосрочные трудовые отношения и внутрифирменная политика найма, продвижений и системы оплаты лежат в основе и образуют логику функционирования внутрифирменных рынков труда.

Следовательно, признаками существования внутрифирменных рынков труда являются: наличие карьерных лестниц; привязанность заработных плат к характеристикам занимаемых должностных позиций, а не работников; слабая связь с внешним рынком труда [5, с. 93].

Исследования внутрифирменных рынков труда, основывающиеся на базе данных о персональных характеристиках занятых работников в организации, до сих пор весьма редки, что объясняется сложностью доступа к персональной информации, требованиями конфиденциальности. Этот вывод особенно справедлив для стран с развивающимися рынками, в частности для России. Полученные при этом результаты носят неоднозначный, дискуссионный характер, а для стран с развивающимися рынками их явно недостаточно.

В настоящее время в российской экономической литературе можно проследить два взгляда относительно развития и функционирования внутрифирменных рынков труда.

Согласно одному, внутренние рынки труда в состоянии создать только крупные предприятия, способные защитить нанятую рабочую силу от колебаний экономической конъюнктуры и обеспечить необходимые условия для внутриорганизационной мобильности, профессионального роста и роста заработной платы. При этом функционирование внутренних рынков труда требует не только значительных размеров предприятия, но и диверсифицированного

характера его производства, а также специфического типа организационной структуры, а именно холдинговой и мультидивизиональной структуры [6].

Поскольку для российских предприятий характерны такие черты, как:

- во-первых, высокий уровень оборота кадров на крупных и средних предприятиях, высокий удельный вес лиц, увольняющихся по собственному желанию, в составе выбывших;

- во-вторых, преобладание линейно-функциональной, а не дивизионной организационной структуры;

- в-третьих, низкий уровень затрат предприятий на профессиональную подготовку и повышение квалификации своих сотрудников;

- в-четвертых, организация найма рабочей силы преимущественно на бесконтактной основе –

постольку преждевременно делать вывод о формировании или функционировании внутренних рынков труда на российских предприятиях.

Согласно другому взгляду, функционирование внутрифирменных рынков труда подтверждается статистикой, свидетельствующей об относительной стабильности занятости и отсутствием массовой смены рабочих мест, результатами анализа, проводимого, главным образом, методом опроса, кадровой политики предприятий – организации найма персонала и его оценки, обучения и развития работников, используемых систем вознаграждения, организации внутрифирменных коммуникаций.

Список литературы:

1. Руденко Г. Внутрифирменный рынок труда и его особенности // Человек и труд. – 2000. – № 9. – С. 35–36.
2. Одегов Ю., Руденко Г. Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений // Вопросы экономики. – 2004. – № 3. – С. 105–114.
3. Рофе А.И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда : учеб. пособие. – М.: МИК, 2008. – 160 с.
4. Одегов Ю., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник. М.: Альфа-Пресс, 2007. – 900 с.
5. Бахматова Т. Г. Развитие подходов к исследованию трудовой мобильности: исторический аспект // Известия ИГЭА. – 2003. – № 1. – С. 91–96.
6. Андрухов В. А. Качество трудовой жизни как показатель социально-экономического благосостояния организации // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2012. – № 4 (12). – URL: <http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2012/4/andrukhov.pdf> (дата обращения 25.05.2016).

Хабибуллин И.И.

студент 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент Богатырева М.Р.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, Gam240394@mail.ru

ПРОЦЕСС ВНУТРИФИРМЕННОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Трудовая мобильность является важнейшей характеристикой современной экономики, поскольку именно мобильность рабочей силы обеспечивает эффективную аллокацию ресурсов, необходимую гибкость и вместе с тем стабильность в развитии экономики. В то же время трудовая мобильность является существенной характеристикой самого работника, формой проявления накопленного человеческого капитала, показателем конкурентоспособности индивида на рынке труда.

Размеры и масштабы трудовой мобильности определяются скоростью и глубиной технологических и институциональных изменений, в связи с чем трудовая мобильность является не только следствием, но и показателем структурных сдвигов в экономике. Вместе с тем трудовая мобильность выступает формой индивидуальной адаптации работников к процессам реструктуризации, которая, в свою очередь, может отражать как «созидательные», так и «деструктивные» факторы трудовой мобильности.

Внутрифирменная трудовая мобильность – это любое изменение внутрифирменного статуса работника, вызванное тем или иным типом перемещений во внутрифирменной иерархии, сопровождаемым сменой рабочего места (должности), и которое находит отражение в изменениях уровня вознаграждения работника [1, с. 14]. «Трудовая мобильность терминологически выражает собой любое трудовое изменение, а сущностью данного понятия выступает, прежде всего, трудовой рост людей. Стабильность работника или коллектива имеет своим содержанием не отсутствие изменений и развития, а процесс функционирования, закрепления и упрочения на достигнутых трудовых позициях» [2, с. 264].

В экономической и социологической литературе имеются различные подходы к систематизации трудовой мобильности. Обилие подходов разъясняется сложной внутренней структурой данного социально-экономического процесса, который выражается в теснейшем переплетении разных форм трудовой мобильности и, соответственно, сложностью выбора аспекта, лежащего в базе систематизации. При всем этом общим почти всегда будет то, что основой выбора критериев дифференциации этих форм выступает выделение специфич-

ных особенностей содержания данного процесса. Так, по мнению одних исследователей, более необходимыми формами трудовой мобильности с позиции формирования в экономической системе контингента рабочих и служащих являются: территориальная, отраслевая, профессиональная, естественная и движение рабочей силы внутри предприятия.

Другая точка зрения основывается на выделении форм мобильности, связанных с подвижностью совокупного работника: отраслевая и территориальная; внутрипроизводственная и профессиональная; и мобильностью персональной рабочей силы, лежащей в базе подвижности совокупного работника и трудового коллектива [3, с. 32].

Таким образом, выделяемые формы трудовой мобильности довольно разнообразны, и многие исследователи рассматривают внутрифирменную мобильность самостоятельной формой трудовой мобильности. Говоря о внутрифирменной мобильности, нужно уточнить такие понятия, как трудовая мобильность в организации и внутрифирменная мобильность. Процесс трудовой мобильности в организации осуществляется на 2 уровнях: наружном и внутреннем.

Наружная мобильность связана с оборотом и текучестью персонала, другими словами с приходом одних работников и выбытием других [3, с. 21].

В свою очередь, внутренняя либо внутрифирменная мобильность заключается в мобильности персонала в системе рабочих мест и профессионально-квалификационной структуре трудового коллектива. Таким образом, внутрифирменная мобильность является составной частью процесса трудовой мобильности в организации, но остается самостоятельной и важной формой трудовой мобильности. Специфичность этого процесса определяет главные отличия внутрифирменной мобильности от других видов трудовой мобильности. Прежде всего, это пространственная ограниченность рамками организации, что вытекает из самого определения внутрифирменной мобильности. Также отличительной особенностью внутрифирменной мобильности является сравнительно маленькое число участников и вариантов мобильности.

Во внутрифирменной мобильности могут участвовать только работники данного предприятия, и мобильность ограничена количеством рабочих мест в организации и профессиональной структурой трудового коллектива. К особенностям внутрифирменной мобильности можно отнести отсутствие издержек, обычно сопровождающих другие виды трудовой мобильности. Издержки работника, связанные с наружной мобильностью, кроме издержек на поиск нового места работы, обычно включают утрату зарплаты, прерывание стажа работы, утрату уровня квалификации и т. д. Для организации же издержки обычно связаны с поиском новых работников, с ухудшением свойства продукции, понижением производительности труда, неустойчивостью социально-психоло-

гического климата в трудовом коллективе и т. п. Большая зависимость от административного регулирования является очередной отличительной чертой внутрифирменной мобильности. Ее интенсивность находится в зависимости от позиции управления, также от принципов, лежащих в базе формирования кадровой политики.

Эффективность внутрифирменной мобильности напрямую находится в зависимости от степени маневренности данного процесса со стороны администрации. Управление внутрифирменной мобильностью затрагивает пространственную и многофункциональную мобильность персонала. Данные виды мобильности можно видеть и в «чистом» виде, к примеру, только пространственную либо многофункциональную мобильность, но в большинстве случаев встречается их сочетание [4, с. 237]. К пространственной мобильности нами относятся перемещения меж рабочими местами в рамках организационной структуры, которые не сопровождаются профессиональной и карьерной мобильностью. Таким образом, данный процесс рассматривается только как горизонтальная мобильность.

В базе многофункциональной мобильности лежит мобильность, связанная с конфигурацией трудовых функций работника, в итоге должностной и (либо) профессиональной мобильности. Данный вид мобильности является вертикальным, потому что сопровождается конфигурацией статуса работника в должностной, либо в профессиональной иерархии, или в обеих сразу. Зависимо от направления движения различают восходящую мобильность (движение ввысь) и нисходящую мобильность (движение вниз). Беря во внимание конкретные особенности внутрифирменной мобильности, можно выделить ее главные функции:

1. Реализация производственно-экономических интересов организации. Основной целью любой коммерческой организации является получение наибольшей прибыли. Для этого нужно своевременно держать под контролем уровень издержек, а внутрифирменная мобильность позволяет снижать издержки, связанные с наймом и увольнением работников. По оценкам профессионалов, издержки на смену рабочих составляют 7–12 % их годовой зарплаты; профессионалов – 18–30 %; управляющих – 20–100 %⁶. Также внутрифирменная мобильность, кроме контроля уровня текучести персонала, дает возможность сформировать трудовой коллектив, владеющий уникальными, специфическими способностями и познаниями, отвечающими особенностям производственного процесса конкретно этой организации [5, с. 8].

2. Реализация социально-экономических интересов работника, связанных как с вещественной стороной, карьерным и профессиональным ростом, так и с самореализацией, саморазвитием. Функционирование системы внутрифир-

менной мобильности, кроме формирования у работника ясных перспектив карьерного, профессионального роста, сформировывает чувство принадлежности к данной организации, чувство сопричастности к ее успехам и уверенность в собственной ценности как работника, что также положительно сказывается на уровне мотивации к труду [6, с. 133].

3. Гармонизация интересов организации и работника. Обоюдновыгодное сотрудничество является более действенным, потому что в нем заинтересованы обе стороны. Внутрифирменная мобильность позволяет согласовывать интересы организации и работника. Вместе с предоставлением гарантий занятости; обеспечением социальной защиты; формированием точных перспектив карьерного роста; предоставлением работы, более соответственной интересам и возможностям работника, организация получает новые инструменты стимулирования трудовой отдачи работников, что позволяет сформировывать подходящий мотивационный фон в компании; обеспечивать устойчивость корпоративной культуры; поддерживать подходящий морально-психологический климат в трудовом коллективе и корректировать его профессионально-квалификационную структуру в согласовании с инноваторскими переменами в организации. Основной целью внутрифирменной мобильности, на наш взгляд, является формирование основного размеренного «ядра» трудового коллектива, по количественным и высококачественным характеристикам отвечающего требованиям среднесрочных и длительных стратегий развития организации. Под количественными параметрами нами понимается численность персонала, под высококачественными – социально-демографическая и профессионально-квалификационная структура трудового коллектива. В современных критериях быстрого развития научно-технического прогресса воздействие трудового коллектива на эффективность деятельности организации приобретает все большее значение. За счет управления процессом внутрифирменной мобильности достигается рациональная социально-профессиональная структура персонала, также реализуются производственно-экономические интересы организации и социально-экономические интересы работников.

Список литературы:

1. Сорокин, П.А. Социальная мобильность / Питирим Сорокин; пер. с англ. М. В. Соколовой. – М.: Academia: LVS, 2011. – 25 с.
2. Богатырева М.Р., Месягутова А.Н. Мобильность трудовых ресурсов предприятия // Молодой ученый. – 2013. – С. 263–265.
3. Дудорин, В.И., Максимов Ю.П., Похвощев В.А. Совершенствование подготовки кадров на предприятии. – М.: Машиностроение, 2011. – 53 с.
4. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2008. – 638 с.

5. Левандовский, В.Ф. Мобильность молодых рабочих в условиях перехода к рыночной экономике, 2009. – 19 с.
6. Олесневич Л.А. Мобильность кадров на промышленном предприятии / Л.А. Олесневич [и др.]; под ред. Л.А. Олесневич. – Киев: Наук. думка, 2011. – 218 с.

УДК 331

Хабибуллин И.И.

студент 4 курса

Научный руководитель: канд. соц. наук, доцент Богатырева М.Р.

Башкирский государственный университет, г. Уфа, Gam240394@mail.ru

ВНУТРИФИРМЕННАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В СИСТЕМЕ ФАКТОРОВ ФОРМИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Анализ теоретических источников позволяет сделать вывод о том, что в экономической литературе достаточно подробно были рассмотрены факторы формирования качества трудовой жизни (далее КТЖ), а также предприняты попытки их классификации. Многообразие характеристик трудовой жизни работника, формирующих качество трудовой жизни, объясняет и многообразие факторов, выделяемых исследователями.

Следует отметить, что если в целом суждения ученых в определении самих факторов совпадают, то единое мнение по вопросам выбора критериев систематизации, разделения на группы и определения количества факторов в каждой из групп отсутствует. Данный факт обусловлен, кроме прочего, отсутствием единого подхода к рассмотрению категории «качество трудовой жизни». Также исследователями отмечается отсутствие конкретных данных о степени влияния того или иного фактора на качество трудовой жизни, что создает на практике определенные трудности при выборе средств, способствующих повышению качества трудовой жизни.

Обращает на себя внимание то, что внутрифирменная мобильность не выделяется исследователями как самостоятельный фактор вообще или рассматривается ими как составной элемент какого-либо фактора, при этом уделяется внимание отдельным видам мобильности, прежде всего профессиональной и должностной. На наш взгляд, такой подход к анализу роли внутрифирменной мобильности, когда исследователи, признавая воздействие внутрифирменной мобильности на качество трудовой жизни, рассматривают не данный процесс в целом, а только отдельные его виды, накладывает серьезные ограничения на понимание и определение характера и степени влияния внутрифирменной мо-

бильности на качество трудовой жизни [1, с. 255]. Потенциал внутрифирменной мобильности как фактора формирования КТЖ проистекает из ее социально-экономического содержания. Анализ категории «внутрифирменная мобильность», изучение ее видов позволили нам выделить ее ключевые функции в рамках концепции качества трудовой жизни [2, с. 91].

Удовлетворение производственно-экономических интересов организации. Основной целью любой коммерческой организации является получение максимальной прибыли. Для этого необходимо постоянно контролировать уровень издержек, а внутрифирменная мобильность позволяет снижать затраты, связанные с использованием рабочей силы. Снижение данной статьи затрат обусловлено как использованием гибких форм занятости, так и экономией на найме работников. Кроме этого, необходимо эффективное использование уже имеющихся ресурсов, в том числе и человеческих, а внутрифирменная мобильность предоставляет возможность регулирования количественных и качественных параметров персонала в соответствии со стратегией развития организации и спецификой бизнеса.

Под качественными параметрами понимается профессионально-квалификационная структура кадров, а под количественными – численный состав. Эффективное использование человеческих ресурсов включает не только их развитие, но и сохранение (стабилизацию). Персонал является совокупным носителем специфических для данной фирмы умений, навыков и знаний, которые формируют интеллектуальный капитал. Так как данный капитал неотделим от человека, то своим уходом работник лишает организацию какой-либо части этого стратегического ресурса.

Удовлетворение социально-экономических интересов работника. Социально-экономические интересы работника связаны как с материальной стороной, карьерным и профессиональным ростом, так и с самореализацией, саморазвитием. Таким образом, внутрифирменная мобильность для работника может выступать и как вознаграждение (повышение в должности), и как побудительный стимул к труду, апеллирующий к внутренней мотивации (самореализация, профессиональный рост) [3, с. 224]. Помимо этого возможность внутрифирменной мобильности делает работника более конкурентоспособным на рынке труда, а значит, и более независимым и защищенным во взаимоотношениях со своим работодателем. Отсутствие же мобильности делает работника беззащитным, вынуждает мириться с дискриминацией, унижением и несправедливостью. Внутрифирменная мобильность, реализуемая в рамках кадровой политики, помимо формирования у работника ясных перспектив карьерного, профессионального роста, формирует чувство принадлежности к данной организации, чувство сопричастности к успехам организации и уверенность в своей

ценности как работника, что повышает общий уровень самооценки индивида и положительно сказывается на уровне мотивации к труду.

Гармонизация интересов организации и работника. Связь общей удовлетворенности трудом с внутрифирменной мобильностью отмечалась многими исследователями. Авторы единодушны во мнении, что одной из причин внутрифирменной мобильности является «несоответствие взаимосвязанных качеств работника и его рабочего места» [4, с. 16], это несоответствие воспринимается работником как неудовлетворенность трудом (качеством трудовой жизни). Связь между удовлетворенностью и мобильностью имеет сложный характер. Так, Ф.Н. Ильясов считает, что, хотя трудовая мобильность является прямым следствием неудовлетворенности трудом, связь между ними носит статистический характер, потому что индивидом в основном меняется место работы не по причине общей неудовлетворенности трудом, а вследствие неудовлетворенности каким-либо элементом ее структуры (параметром КТЖ) [5]. Связь между общей удовлетворенностью и мобильностью проявляется в случае, когда параметр, неудовлетворенность которым вызвала смену рабочего места, доминирует в структуре удовлетворенности трудом, т. е. неудовлетворенность им формирует общую неудовлетворенность.

Внутрифирменная мобильность способствует согласованию интересов организации и работника. Предоставляя работникам гарантии занятости, социальную защиту, ясные перспективы карьерного и профессионального роста, а также работы, наиболее соответствующей интересам и способностям индивида, организация одновременно получает новые инструменты стимулирования трудовой отдачи работников. Это позволяет формировать благоприятный мотивационный фон в компании, устойчивую корпоративную культуру и т. д., а также предоставляет новые возможности использования трудового потенциала персонала и корректировки профессионально-квалификационных характеристик в соответствии с инновационными изменениями в организации. Внутрифирменная мобильность стимулирует реализацию интересов работников организации, позволяя на рыночной основе более оперативно удовлетворять изменяющиеся потребности производства, в частности, за счет вовлечения работников во внутрифирменную мобильность, предполагающую ротацию кадров, обучение, подготовку руководящих кадров, должностное продвижение и др. В результате создаются условия для максимального развития трудового потенциала, а организация получает высокий уровень производительности труда и максимальную прибыль.

Таким образом, значимая роль внутрифирменной мобильности среди факторов формирования качества трудовой жизни обусловлена ее ключевыми функциями: производственно-экономической, которая заключается в содейст-

вии рациональному распределению рабочей силой требуемого качества в системе рабочих мест организации и повышению эффективности бизнеса; социальной, нацеленной на обеспечение более полного удовлетворения потребностей работников путем создания условий для самореализации и развития личности работника, а также гармонизирующей, приводящей к согласованию изначально разнородных интересов работника и организации. Реализация ключевых функций внутрифирменной мобильности способствует достижению целей концепции качества трудовой жизни, которые предусматривают повышение эффективности организации труда на предприятии до уровня создания всех условий для развития трудового потенциала сотрудников, готовых к решению новых производственных задач, постоянно появляющихся в связи с систематическим обновлением оборудования, совершенствованием технологии, видов продукции и услуг, что, в конечном счете, ведет к росту производительности труда и повышению конкурентоспособности продукции.

На основе выявленных существенных характеристик внутрифирменной мобильности и ее ключевых функций как фактора формирования качества трудовой жизни конкретизируем определение внутрифирменной мобильности. Внутрифирменная мобильность – это социально-экономический процесс движения работников в профессионально-квалификационной структуре персонала и системе рабочих мест организации, направленный на удовлетворение и гармонизацию производственно-экономических интересов организации и социально-экономических потребностей работника и тем самым способствующий повышению качества трудовой жизни [6]. Способность внутрифирменной мобильности к увязыванию (гармонизации) интересов работодателей и работников свидетельствует об оказываемом ею влиянии на показатели качества трудовой жизни на уровне организации, т. е. на оценку КТЖ не только с позиции работника, но и с позиции работодателя.

Таким образом, регулирование внутрифирменной мобильности с целью повышения качества трудовой жизни должно опираться не только на анализ воздействия внутрифирменной мобильности на показатели КТЖ, но и на оценку влияния параметров КТЖ на внутрифирменную мобильность. Следовательно, в рамках исследования внутрифирменной мобильности как ресурса повышения качества трудовой жизни представляет интерес анализ и внутрифирменной мобильности как таковой, и процесса взаимовлияния внутрифирменной мобильности и качества трудовой жизни.

Список литературы:

1. Богатырева М.Р. Высокая трудовая мобильность населения как инструмент сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке

- труда Республики Башкортостан // Труд и социальные отношения. – 2016. – № 1. – С. 15–24.
2. Bogatyreva M.R. Transformation of the labour migration management system // World Applied Sciences Journal. – 2014. – Т. 30. – № 11. – С. 1556–1558.
 3. Скорев М.М., Киришиева И.Р. Качество трудовой жизни через реновацию трудовых ресурсов // Инженерный вестник Дона. – 2012. – Т. 20. – № 2. – С. 255–257.
 4. Тарабан О.В. Содержание и функции процесса внутрифирменной мобильности // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2006. – № 5 (50). – С. 90–92.
 5. Татарова Г.Г. Методология анализа данных в социологии (введение): учеб. пособие для вузов. – М.: Стратегия, 1998. – 224 с.
 6. Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. – Новосибирск: Наука, 1974. – 318 с.

Содержание

УЧЕНЫЕ И ПРАКТИКИ О ПРОБЛЕМАХ РЫНКА ТРУДА	3
Абдюшева Л.И., Котляр В.	
ПОЛИТИКА ДОХОДОВ	3
Ахмедина Г.Б., Ван Шенвэй	
НОВЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ШЕЛКОВЫЙ ПУТЬ КАК СЕГМЕНТ МЕЖДУНАРОДНОГО РЫНКА ТРУДА.....	5
Боровикова Н.Ю.	
МИГРАЦИЯ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС.....	9
Галимова И.Ф., Мухтарова Р.М.	
ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В США.....	12
Козинцева А.В.	
ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ.....	14
Константинова Д.С.	
АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ИЗМЕНЕНИЯ ИНДЕКСА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РФ.....	17
Мельников Ю.М.	
УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ И ПОЛИТИКА ДОХОДОВ.....	22
Набиева А.Ф.	
УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ	29
Романова Н.Д., Гареев Р.	
ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА	32
Хакимова С.Д.	
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЕКТОВ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ И ЗАРУБЕЖОМ	35
Черникова Л.П., Лю Синтао	
МИГРАЦИИ, ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ РУССКИХ ЭМИГРАНТОВ В КИТАЕ.....	40

Шарипов Р.Р., Васильев В.Л.	
МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И МЕТОДЫ ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ.....	46
МОЛОДЕЖНЫЙ НАУЧНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ	50
Абдуллина А.Д.	
ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ	50
Абузарова А.Р.	
ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ	52
Абузарова А.Р.	
НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	57
Азарова Е.А., Сафари Саёра	
БЮДЖЕТ ДОМАШНЕГО ХОЗЯЙСТВА В ВЕЛИКОБРИТАНИИ	62
Алексеева Е.Е.	
ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.....	66
Алексеева Е.Е.	
МНОГОАСПЕКТНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	69
Алексеева Е.Е.	
К ВОПРОСУ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ В МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ.....	73
Андреева Р.С., Серегин Д.А.	
УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В СОЕДИНЕННЫХ ШТАТАХ АМЕРИКИ.....	77
Барбанова К.В.	
ТРУД КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ.....	81
Баранова Д.А.	
ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И БЕЗРАБОТИЦА	83
Бикбулатова Д.С.	
ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОМПАНИИ	86

Бикбулатова Д.С.	
КОУЧИНГ КАК НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ	89
Биккулова А.А.	
ПРОБЛЕМЫ КАРЬЕРНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ	91
Гизатуллина Э.С.	
АКТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К НОРМИРОВАНИЮ ТРУДА	95
Гильзер Д.В.	
РЫНОК ТРУДА ГЕРМАНИИ.....	97
Гиниятуллина С.Р.	
ВЛИЯНИЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ НА РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА	100
Гиниятуллина С.Р.	
АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	102
Глухова К.В.	
ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ	105
Гогичева К.С.	
ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ДОХОДОВ	109
Горбик В.В.	
МИГРАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КАК ЭЛЕМЕНТ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	113
Еникеев Б.И.	
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	115
Закирова Д.Р.	
ОБОСНОВАНИЕ РАЗЛИЧНЫХ МЕТОДОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СПЕЦИФИКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	120
Закирова Д.Р.	
ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ИНСТРУМЕНТОМ EVA..	124

Закирова Д.Р.	
ГРЕЙДИРОВАНИЕ КАК СОВРЕМЕННЫЙ МЕТОД СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	127
Зотова Н.А.	
ПРОЦЕДУРА СОКРАЩЕНИЯ НА СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ.....	129
Кашуба А.С.	
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН	132
Кашуба А.С.	
ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В РОССИИ	135
Кашуба А.С.	
ВОЕННАЯ СЛУЖБА КАК ВИД ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОСОБЕННОСТИ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	138
Леднева А.А.	
HEALTH MANAGEMENT КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	142
Лобанова И.Л.	
МИГРАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН.....	144
Лобанова И.Л.	
ЖЕНЩИНЫ И ИХ РОЛЬ НА РЫНКЕ ТРУДА В РОССИИ	148
Матевосян А.С.	
СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	151
Мулюкова В.Р.	
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОЙ СПЛОЧЕННОСТИ	155
Мухаметова К.Б.	
УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН	159

Мухаметова К.Б.	
УСЛОВИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ	162
Нигаматзянова А.С.	
ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ПОЛИТИКИ: ВЫБОР МЕЖДУ САНКЦИОННЫМИ И СТРУКТУРНЫМИ РЕШЕНИЯМИ	166
Нигаматзянова А.С.	
ПОНЯТИЕ И ПРАВОВЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ДИСЦИПЛИНОЙ ТРУДА ..	170
Нигматзянова С.Р.	
СУЩНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОЕ ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	172
Нигматзянова С.Р.	
ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	176
Пархоменко О.А.	
УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В ЯПОНИИ	180
Петрова А.А.	
ЛИДЕРСТВО В СИСТЕМЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ СОТРУДНИКОВ КАК ИНСТРУМЕНТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.....	182
Розяева Л.В.	
САМОМЕНЕДЖМЕНТ ВЫПУСКНИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО ПОИСКА РАБОТЫ И ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ	186
Сагадатов Л.И.	
СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ КАК ЧАСТЬ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ	188
Сакаева Ю.Р.	
ПАО АНК «БАШНЕФТЬ» И ПАО «ЛУКОЙЛ»: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СИСТЕМ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА	190
Салихова Э.Х.	
НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ...	192

Салихова Э.Х.	
МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ТРУДА: РОССИЙСКИЕ РЕАЛИИ И МИРОВОЙ ОПЫТ	195
Салишева А.Д.	
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	198
Саниева А.В.	
УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ВО ФРАНЦИИ	200
Усманова Г.Р.	
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН	202
Фахрутдинова М.Р.	
ПРОБЛЕМЫ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ АСПЕКТ	205
Хабибуллин И.И.	
ОСОБЕННОСТИ И ФУНКЦИИ ВНУТРИФИРМЕННОГО РЫНКА ТРУДА	209
Хабибуллин И.И.	
ПРОЦЕСС ВНУТРИФИРМЕННОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА	213
Хабибуллин И.И.	
ВНУТРИФИРМЕННАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В СИСТЕМЕ ФАКТОРОВ ФОРМИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ	217

Научное издание

ОТКРЫТАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

Сборник материалов
Международной научно-практической конференции

Сдано в набор 13.06.2016. Подписано в печать 17.06.2016. Формат 60 × 84/16.
Бумага офсетная. Печать ризографическая. Усл. печ. л. 13,25. Уч.-изд. л. 14,34. Заказ 57

Башкирский институт социальных технологий (филиал)
Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»
450054, г. Уфа, просп. Октября, 74/2. Тел. (347) 248-43-01