

Классификация Южных регионов России по уровню демографической безопасности

Абдулманов Пирмагомед Габидуллаевич

научный сотрудник, к.э.н.

Институт социально-экономических исследований Дагестанского научного центра

РАН, Махачкала, Россия

E-mail: Raha77@mail.ru

Существенность межтерриториальных различий указывает на региональную специфику демографической ситуации, обусловленную особенностями экономического и социального развития республик, краев и областей, разнообразием природно-климатических условий, экологической обстановки и т.д. С этих позиций представляет интерес изучения территориальной дифференциации регионов округа по состоянию показателей, характеризующих демографическую безопасность.

Выявление однородных групп осуществляется методом кластерного анализа, целью которого является образование групп схожих между собой объектов. Разбиение регионов на однородные группы проводится по сформированному апостериорному набору из 23 показателей.

Целесообразно провести классификацию по одному из агломеративных иерархических методов. Анализ будет проводиться в специальной программе SPSS. Классификации подверглись 13 субъектов Южного федерального округа. Стандартизированные значения были получены с помощью центрирования и нормирования исходных признаков.

Результаты представим в виде дендрограммы (рис. 1), где на оси абсцисс откладываются номера объектов в той последовательности, в которой они присоединяются; по оси ординат - величины расстояний между объединенными кластерами. Будем использовать метод Уорда, критерием объединения в котором является минимальное приращение внутригрупповой суммы квадратов отклонений, что чаще всего приводит к образованию типических групп объектов примерно одинаковых размеров. На основе полученной дендрограммы можно выделить три кластера.

Первый класс обособляется тем, что все основные показатели, формирующие демографическую безопасность, оказались значительно ниже, чем в остальных классах.

Второй класс характеризуется более высокими средними значениями большинства показателей, составляющих среду обеспечения демографической безопасности. Исключением являются такие, как: уровень разводимости, коэффициент миграционного прироста, общая заболеваемость, охват детей дошкольными учреждениями, удельный вес учащихся государственных дневных общеобразовательных учреждений, занимающихся во вторую и третью смены, уровень безработицы, численность лиц, состоящих на диспансерном учете по поводу наркомании.

Объекты третьего класса по сравнению с третьим характеризуются более высокими средними значениями таких показателей как, болезни системы кровообращения, площадь жилищ, приходящаяся в среднем на одного жителя, благоустройство жилищного фонда газом, обеспеченность населения собственными легковыми автомобилями, число пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом.

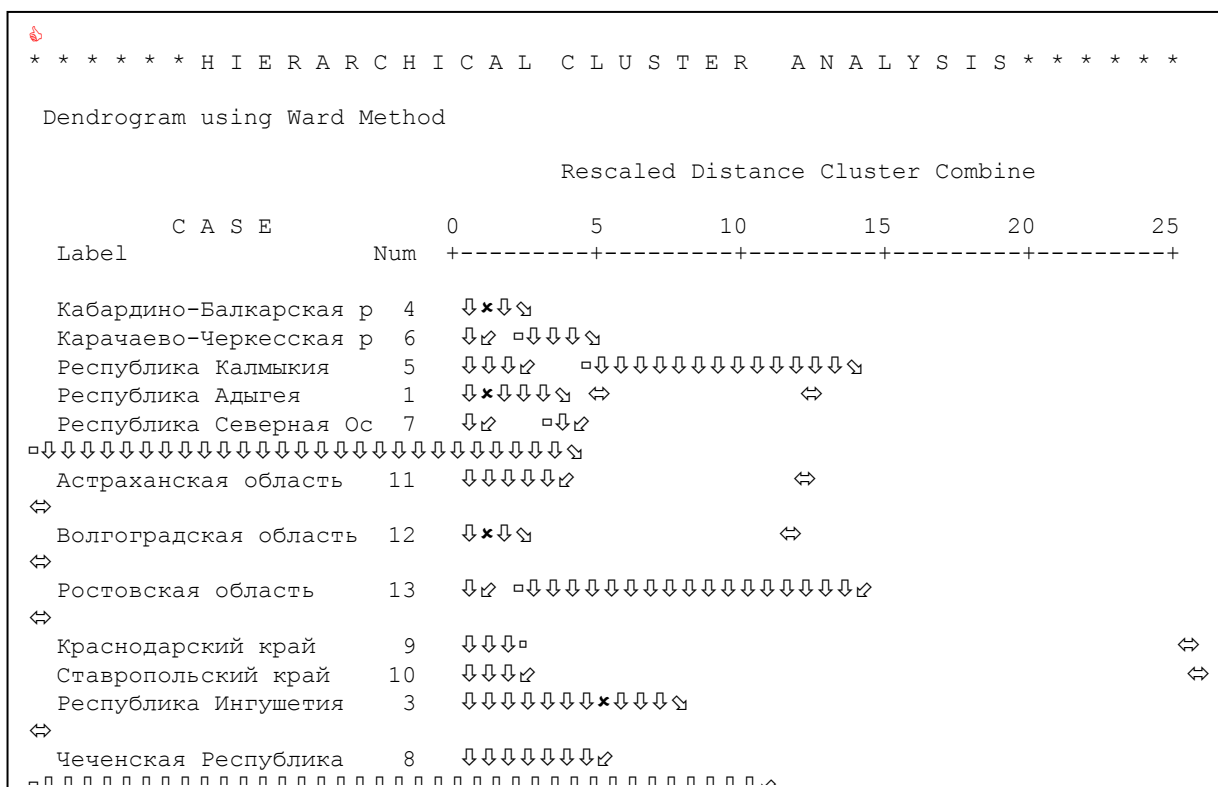


Рисунок 3.2.1 - Дендрограмма классификации регионов ЮФО методом Уорда в 2007 году.

Влияние введения материнского капитала на демографическую ситуацию в России

Алешновская Екатерина Сергеевна

Студент

Волжский гуманитарный институт (филиал) государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Волгоградский государственный университет», экономический факультет, Волжский, Россия

E-mail: alesekaterina@yandex.ru

В последнее десятилетие XX века демографические процессы, происходившие в нашей стране, имели ярко выраженный негативный характер. Рост населения в России прекратился с 1991 года, наступила полоса демографического кризиса. Низкая рождаемость в сочетании с высокой смертностью привели к эффекту депопуляции, выразившемуся в естественной убыли населения в подавляющем большинстве регионов страны и в России в целом. В настоящее время демографическая ситуация в России стала одной из самых злободневных социально-экономических проблем нашего общества, затрагивающих интересы национальной безопасности. Также низкая рождаемость в свою очередь была вызвана рядом факторов: преобладанием нуклеарных семей, ростом числа семей с одним родителем, сокращением числа детей в семье (1,63 ребенка на семью) и числа многодетных семей, массовым преобладанием малодетных семей, ориентирующихся на одного ребенка с откладыванием его рождения, массовостью аборт.

Целью исследования явилось определение эффективности влияния введенного материнского капитала на демографическую ситуацию в России.

Материнский капитал был принят и используется с 2007 года в России, выдается при рождении (усыновлении) второго и последующих детей, имеющих российское

гражданство в размере 250 тыс. руб. (на 2007 год) и индексирующийся соответственно темпам инфляции, может быть потрачен только на следующие цели:

- получение образования ребёнком;
- улучшение жилищных условий;
- формирование накопительной части трудовой пенсии матери. [2]

Итак, проанализируем эффективность его использования материнский капитал и пенсионные накопления:

По результатам проведенного исследования можно сделать вывод, смертность среди женщин растет с каждым годом, особенно в возрасте 53-54 лет, и возможность дожить до пенсии резко сокращается, соответственно использование материнского капитала в качестве пенсионных накоплений малоэффективно.

Материнский капитал и ипотека:

Возможно использование материнского капитала для приобретения жилья ребенку. Размер материнского капитала на 2010 год составляет 343278 р. Средняя стоимость 1 кв.м. в Волжском составляет 34 тыс. руб. Соответственно на сумму материнского капитала можно приобрести 8 кв.м. жилья, что в 4 раза меньше однокомнатной квартиры в Волжском. На приобретение жилья нужно будет брать ипотеку – от 13,1 %. Средняя стоимость однокомнатной квартиры в Москве 6,5 млн. руб. на материнский капитал можно в Москве приобрести только 2 кв. м. жилья, что в 20-25 раза меньше размера квартиры. Соответственно размер ипотечного кредита, который нужно взять резко увеличивается, а вероятность того, что родители смогут его выплатить, резко снижается. Ипотечное кредитование малоэффективно.

Материнский капитал и образование:

Если средняя стоимость обучения в год в престижных ВУЗах Москвы составляет 250 тыс. руб., в Волгоградской академии государственной службы (далее - ВАГС) = 80 тыс. руб., в Волжском гуманитарном институте (далее ВГИ ВолГУ) = 60 тыс. руб., соответственно за 5 лет обучения в престижных ВУЗах Москвы будет составлять 1250 тыс. руб., ВАГС = 300 тыс. руб., ВГИ ВолГУ = 400 тыс. руб.

Исходя из данных выше, можно определить, что материнского капитала хватит лишь для того, чтобы получить образование в ВГИ, и ребенок не сможет получать образование в престижных ВУЗах Москвы.

Таким образом, можно сделать вывод, что стимулирующее экономическое содействие материнского капитала в соответствии с возможностью его использования является, малоэффективным.[1]

Проанализируем, не уменьшится ли экономическое содержание материнского капитала в будущем.

Если бы женщина работала 1,5 года при средней з/п по Волгоградской области 16000 руб., то она бы получила $16000 \times 18 = 288000$ руб.

Если бы женщина ушла в отпуск по уходу за ребенком, то она бы получала 40% от з/п и ежемесячное пособие в размере 1798,51 за первого ребенка до 1,5 года $= 40\% \times 16000 \times 18 + 1798,51 \times 18 = 115200 + 32373,18 = 147573,18$

Т.е. мать в среднем теряет за 1,5 года = 147573,18 р.

Максимальный период по уходу за ребенком составляет 3года

Еще за 1,5 года женщина, если бы работала, могла бы получить = 288000 руб.

А если бы находилась в отпуске по уходу за ребенком, то = $150 \times 18 = 2700$ руб.

За 3 года мать теряет = 425726,82 руб.

Сумму, которую мать теряет, покрывается материнским капиталом, т.е. выгода на данный момент составляет = $343278 - 425726,82 = - 82448,82$ руб.,

И материнский капитал предоставляется только на определенные цели, указанные выше, а весь заработок, который женщина получила, она может использовать на любые цели (поездка на отдых и т.д.).

Поэтому предлагаем следующие меры по повышению рождаемости:

1. Материнский капитал увеличить до размера средней з/п за 3 года;
2. Изменить подходы к возможности использования денег: если семья находится в тяжелом материальном положении, и ей нужны деньги на продукты питания и одежду, то семья должна предоставить соответствующие справки в органы соц. защиты, которая предоставит им банковскую карту на сумму материнского капитала, которой семья может распоряжаться для покупки вышеуказанных товаров, при этом наложить запрет на определенные виды товаров, такие как спиртные напитки, табак и т.д.;
3. Духовное возрождение нации: переосмысление таких понятий, как
 - аборт, курение, наркомания и употребление спиртных напитков, как негативно влияющих на здоровье не только будущего ребенка, но здоровье матери (повсеместное порицание, негативное отношение)
 - материнство, отцовство как радость, а ребенок – как счастье.

Литература

1. Гузев М. М. Пятьдесят восемь: демографический кризис и рыночные реформы в России. Волгоград: Волгогр. науч. изд-во, 2009.
2. Демографическая политика в регионе: структурные и математические модели, информационное обеспечение. Положение семьи в субъектах Российской Федерации - основные методические принципы сравнительного анализа/Центр стратег. анализа обществ. процессов. - СПб., 2007.
3. www.love-contract.ru («АННЭКСУС» Московская коллегия адвокатов)
4. www.papaимama.ru (Папа и мама)

Студенческая занятость в постсоветской России

Бабкин Антон Сергеевич

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: antbabkin@yandex.ru

В традиционном понимании модель перехода «учеба – работа» подразумевает последовательную траекторию входа на рынок труда, которая начинается с получения специальности (или решения ограничиться базовой школьной подготовкой), за которой следует период поиска работы и, наконец, происходит первое трудоустройство. После исчезновения советской системе обязательного распределения выпускников по предприятиям в соответствии с полученной специальностью в России начал формироваться молодежный рынок труда выпускников.

С 1990-х годов начала формироваться новая форма адаптации молодых специалистов, направленная на облегчение поиска работы после окончания учебного заведения: частичная занятость во время учебы. В среднем занятость студентов фиксируется на достаточно высоком уровне в 50-60% [Герчиков, 1999; Константиновский, 2002; Разумова, 2007; Рошин, 2006; Шереги, 2001]. Причины «подработок» стали смещаться от необходимости в дополнительных средствах к желанию приобрести практический профессиональный опыт, который позволит быстрее найти место постоянной работы после окончания обучения. Эконометрическое моделирование подтверждает положительное влияние занятости во время учебы на дальнейшее трудоустройство и адаптацию [Рошин, 2006].

Данная работа основана на микроданных двух массовых социологических опросов «Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе» (первая волна — 2004 г.) и

«Образование и занятость» (2005)¹. Обследование «Образование и занятость» включает в себя ретроспективную информацию о репродуктивных, миграционных, образовательных и трудовых биографиях респондентов.

Результаты проведенного анализа показывают, что с 1992 по 2005 год примерно одна треть всех студентов были заняты какое-то время, причем среди студентов вузов хотя бы раз работал каждый второй (в том числе на дневном отделении – каждый четвертый). Студенты дневных отделений чаще заняты на такой работе, которая позволяет более гибко организовать рабочее время: частные предприятия, неполная рабочая неделя, работа в вечернее время, занятость в сфере обслуживания и торговли. Несмотря на то, что эти области наряду с неквалифицированной занятостью притягивают весомую долю работающих студентов, они не являются исключительными местами работы. Значительная часть учащихся приобретают опыт работы в сфере финансов, государственного управления, образования, науки и здравоохранения.

Хотя в литературе отмечается положительное влияние работы во время обучения на трудоустройство после его окончания, остаются открытыми для дальнейшего исследования вопросы о том, любой ли опыт оказывается полезным и как влияет пренебрежение знаниями ради опыта на долгосрочные карьерные траектории.

Литература

1. Герчиков В.И. Феномен работающего студента вуза // СОЦИС. 1999. № 8.
2. Константиновский Д.Л., Чередниченко Г.А., Вознесенская Е.Д. Российский студент сегодня: учеба плюс работа. М.: ИС РАН, 2002.
3. Радаев В.В. Профессиональные намерения студентов-экономистов // Проблемы прогнозирования. 1995. №5.
4. Разумова Т.О. Выпускники вузов на рынке труда России. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007.
5. Рощин С.Ю. Переход «учеба – работа»: омут или брод? Препринт WP3/2006/10. М.: ГУ ВШЭ, 2006.
6. Шереги Ф. Социология образования: прикладные исследования. М.: Academia, 2001.

Особенности процессов воспроизводства населения в Северо-Кавказском федеральном округе

Бадоев С. Х.

Студент

*Северо-Осетинский государственный университет имени К. Л. Хетагурова,
международных отношений, РСО-Алания, Россия
e-mail: badoi1988@mail.ru*

Территория Северо-Кавказского федерального округа по показателям динамики численности населения общего, миграционного и естественного прироста в настоящее время разделилась на две неравные по числу субъектов зоны.

Первая – "островки" демографического благополучия, для которой характерно в основном увеличение численности населения, а также положительный показатель общего прироста населения. В нее в настоящее время входит четыре субъекта Федерации: Дагестан(104,2%), Ингушетия(106,8%) и Чеченская Республика(110,4%),.

Вторая зона - "депрессивные" в демографическом отношении регионы, где набирает силу тенденция сокращения численности населения и показатель общего прироста населения отрицательный. В нее входит: Карачаево-Черкесия(97,8%), Ставропольский край (99,2), Кабардино-Балкария (99,3%) и Северная Осетия (99,3%).

¹ Более подробная информация об обследованиях доступна на сайте Независимого института социальной политики: <http://www.socpol.ru/gender/about.shtml>

При этом в целом темпы роста населения в Северо-Кавказском федеральном округе с 2004 по 2009 года составили 102,4%, а средняя продолжительность жизни женщин и мужчин в округе составляет соответственно 78,2 и 68,8года.

По основным показателям репродуктивного поведения населения регионы Северо-Кавказского федерального округа можно подразделить на три группы, отличающиеся показателями рожившихся в расчете на 1000 населения.

Первая группа - регионы с низким показателем рожившихся в расчете на 1000 населения - Ставропольский край(12,2) и Кабардино-Балкарская Республика(13,5).

Вторая группа - регионы со средним показателем рожившихся в расчете на 1000 населения - Карачаево-Черкесия(14,9), Северная Осетия(14,2).

Третья группа - регионы с высоким показателем рожившихся в расчете на 1000 населения - Дагестан(18,3), Чечня(29,3), Ингушетия(18,3). Одной из особенностей этих регионов является особое отношение к браку, в т.ч. разрешение на многоженство в мусульманских регионах округа.

Женщины в разных районах Северо-Кавказского округа по-разному смотрят на возможность родить ребенка находясь в незарегистрированном браке. Для женщин многих кавказских народов (Дагестан, Чечня, Ингушетия, Кабардино-Балкария, Карачаево-Черкесия) брак должен быть обязательно оформлен, хотя "оформление" брака и "регистрация" брака зачастую не равнозначные в их представлении понятия. Так, статистические данные свидетельствуют, что в общем числе рожившихся доля детей, рожденных женщинами, не состоящими в зарегистрированном браке, в стране и в некоторых регионах Северо-Кавказского округа (Северная Осетия, Ставропольский край) растет.

На воспроизводственный процесс оказывает влияние также уровень смертности. Относительный показатель смертности в округе несколько ниже общероссийского(14,6 смертей на I тыс. жителей) и в 2008 г. он составил 10,4 смертей на I тыс. жителей. Внутри же округа отмечаются территориальные отличия по относительному показателю смертности. Минимален показатель смертности в Ингушетии (3,1), Чечне(4,5), Дагестане (5,9 смертей на 1000 жителей). Кроме того, показатель смертности ниже - среднего по округу отмечается в Кабардино-Балкарии(9,1).

Если сравнивать причины смертности населения, то можно выявить ряд важных особенностей:

Во-первых, в регионах, которые непосредственно "пережили" крупные конфликты и военные действия, несколько выше доля неестественных причин смертности населения (Северная Осетия, Дагестан, Ингушетия). Важной причиной неестественной смертности населения в этом округе стали убийства, к которым относится смертность людей в результате террористических актов. В общей сложности на территории Северного Кавказа за 1993-2009 гг. было совершено не менее 200 крупных террористических актов.

Во-вторых, в основном по тем же причинам, а также по причинам более широкого распространения вредных привычек (алкоголизма, курения, наркомании) смертность от неестественных причин среди мужского населения региона на порядок выше смертности среди женщин. Смертность трудоспособных мужчин в Северо-Кавказском округе примерно в 4 раза выше, чем женщин, но здесь, в отличие от большинства российских территорий, неестественные причины не являются главными в структуре женской смертности.

В-третьих, высокий уровень младенческой смертности характерен для территорий с наибольшей рождаемостью (Дагестан(13,0), Ингушетия(15,0), Чечня(17,0)). Установлено, что частые роды отрицательно сказываются как на репродуктивном здоровье матери, так и здоровье ребенка. Обычно дети, рожившиеся у матери по порядку третьими, четвертыми и пр., умирают гораздо чаще, чем первенцы и вторые дети. О

состояния здоровья женщины во многом зависит уровень летальности среди младенцев на первой неделе жизни и частота смертельных случаев от врожденных аномалий. Одна из причин, на наш взгляд, состоит в том, что на территории представленных субъектов преобладает сельская местность, в т.ч. горные села и аулы, в которых отсутствуют должного уровня оснащенности медицинские учреждения. К тому же, например, в Ингушетии, численность врачей на 10 тыс. населения на конец 2008 года составляла 24,5 человека, в Чечне - 24,6 чел.

В связи с этим, на наш взгляд, одним из направлений государственной поддержки рождаемости может быть не только материнский капитал, стимулирующий только факт рождаемости, но и использование практики ряда мусульманских государств (Кувейт, ОАЭ и т.д.) оплаты материнского труда по воспитанию детей. Также, в рамках нацпроекта «Здоровье» следует повысить уровень оснащенности медучреждений горных и сельских регионов Северо-кавказского округа и профессиональной подготовки медперсонала. Наконец, стабилизация политической обстановки в регионе, стимулирование экономической активности населения будут способствовать минимизации уровня напряженности межнациональных конфликтов в регионе.

Литература

1. Рязанцев С.В.(2003) Современный демографический портрет Северного Кавказа. Ставрополь. Издательство: Ки.
2. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики России).
3. www.demographia.ru (Институт демографических исследований)

Мотивация трудовой деятельности с позиции гендерного подхода

Башкатова Светлана Анатольевна

аспирант

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет,

Факультет управления и бизнеса, Харьков, Украина

E-mail: 1-lider@ukr.net

На современном этапе развития рынка конкуренция перешла из области продуктов, услуг и технологий в область человеческих ресурсов. Предприятия, не уделяющие должного внимания развитию потенциала работников, рискуют проиграть в конкурентной борьбе. Проблема мотивации персонала является популярной и вместе с тем одной из наиболее сложных в современном менеджменте. Не смотря на значительное количество теоретических исследований и накопленный практический опыт, в теории и практике мотивации трудовой деятельности остается немало аспектов, рассмотренных недостаточно полно. Одним из таких аспектов является проблема мотивации трудовой деятельности с позиции гендерного подхода.

Автором было проведено собственное социологическое исследование на автотранспортных предприятиях г. Харькова с целью установления имеющейся взаимосвязи между мотивацией трудовой деятельности и гендерными особенностями работников предприятий. Общее количество респондентов составило 438 человек, из которых 77,6% мужчин и 22,4% женщин. Подобная дифференциация персонала является характерной для предприятий автотранспортного комплекса.

Согласно результатам проведенного социологического исследования, основным мотивом трудовой деятельности респонденты называют уровень заработной платы. В результате анализа степени удовлетворенности отдельными факторами мотивации трудовой деятельности выявлено, что мужчины в пять раз чаще, чем женщины удовлетворены размером заработной платы. Сдерживающим фактором реализации профессиональных способностей 68,4% женщин и 40,3% мужчин называют

несправедливость в оплате труда. Сохраняется значительное гендерное неравенство в оплате труда: в целом заработная плата женщин в 2008 г. составляла 75,2% от уровня заработной платы мужчин, в частности в сфере транспорта и связи этот показатель составлял 73,7% [1]. Это может быть объяснено, прежде всего, значительным распространением занятости женщин на условиях неполного рабочего времени, связанного с их избыточной перегрузкой выполнением домашней работы; ограниченностью возможностей женщин относительно занятия руководящих позиций, о чем свидетельствует сохранение незначительной доли женщин в составе руководителей, управленцев высших звеньев. Таким образом, это подтверждает факт существования проявлений гендерного неравноправия на рынке труда.

Следующим по значимости фактором сотрудники автотранспортных предприятий (АТП) называют комфортные условия труда. По данным проведенного исследования было выявлено, что в целом 54,7% респондентов недовольны условиями труда. При этом мужчины указывают на недовольство условиями труда почти в два раза чаще, чем женщины. Анализируя факторы, которые сдерживают трудовую отдачу работников АТП 45,9% мужчин и 21,4% женщин отмечают плохие условия труда.

В условиях глубокого финансово-экономического кризиса одной из основных остается проблема занятости. Так гарантию занятости работники АТП называют среди мотивов трудовой деятельности следующим по значимости. Анализируя результаты исследования, выявлено, что для женщин в два раза чаще, чем для мужчин угроза безработицы, страх потерять работу является фактором, который служит причиной ответственного отношения к труду.

Для мужчин престиж профессии является более весомым фактором мотивации, чем для женщин. Так и среди факторов, которые вызывают ответственное отношение к работе, мужчины в два раза чаще отмечают престиж профессии, чем женщины.

На основании результатов проведенного социологического исследования автором предложена модель мотивации трудовой деятельности, учитывающая гендерные особенности работников автотранспортных предприятий, которая приведена на рис. 1.



Рисунок 1. Модель мотивации трудовой деятельности работников автотранспортных предприятий с позиции гендерного подхода

Все элементы предложенной модели взаимосвязаны и взаимозависимы, что позволяет рассматривать предложенную модель с точки зрения системного подхода; данная модель учитывает значимость факторов мотивации трудовой деятельности для работников АТП. Автором разработаны и представлены рекомендации относительно каждого фактора мотивации трудовой деятельности, которые приведены на рис. 1, но рамки данной статьи не позволяют их более подробного рассмотрения.

Сформулированные основы для создания эффективной системы стимулов и мотивов, которые побуждают работников плодотворно трудиться, не исчерпывают проблему полностью. Они лишь намечают основные подходы к решению поставленной задачи. Однако, как автору представляется, они могут быть положены в основу формирования исследовательских программ по изучению и обоснованию конкретных мероприятий по созданию эффективной системы мотивации к трудовой деятельности, а также принятие практических рекомендаций и решений на уровне отдельных трудовых коллективов.

Литература

1. Праця України 2008: Статистичний збірник Державний комітет статистики України: № 09/4-11/162 від 22.07.2009.

Финансовые аспекты кинопроизводственной деятельности

Беляева Т.В.

Магистрант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: belyaevatatiana@mail.ru

Совершенствование кинопроизводственной деятельности является одним из необходимых элементов на пути социального развития общества и его культурной составляющей, что особенно характерно для современной России. В течение последних лет российская кинематография находится в стадии подъема, что прослеживается на основе роста таких показателей, как количество выпущенных фильмов, посещаемость кинотеатров, расширение кинотеатральной сети, рост кассовых сборов отечественных фильмов и их доли в прокате, рост общего объема инвестирования в эту сферу. Но существует и ряд проблем развития отрасли, связанные, в первую очередь, с качеством кинопродукции и ее конкурентоспособностью. Другой существенной проблемой является то, что российская киноиндустрия не является экономически независимой отраслью, что затрудняет развитие современных рыночных механизмов. Так, в 2008 году доля государственных средств всех производственных бюджетов фильмов составила 50%, а в 2002 году эта доля достигала 90% [4, 12].

Таким образом, одним из ключевых вопросов становится анализ финансовых аспектов кинопроизводственной деятельности, поиск путей их совершенствования, обоснование привлекательности киноотрасли для вложения средств и установление среды, способствующей принятию правильных инвестиционных решений. В процессе финансирования кинопроизводственной деятельности инвестор вкладывает средства в создание определенного фильма – разработку кинопроекта, рассчитывая на положительный результат своей деятельности, коммерческий или социальный. Таким образом, при анализе процесса финансирования кинопроекта необходимо рассматривать два аспекта: привлечение инвестиций и возврат вложенных средств.

Источниками финансирования кинопроизводства помимо государственных средств становятся частные вложения: инициативное финансирование продюсеров фильма, средства кинокомпаний, телевизионных каналов, спонсоров, частных и корпоративных инвесторов, общественных организаций, заемное финансирование. Также, следует такие специфические способы привлечения средств, как фандрейзинг и использование современной технологии «продукт плейсмент».

Действующий механизм государственной поддержки можно назвать частично неэффективным ввиду отсутствия контроля за результатами кинопроизводства и ответственности производителя, также, недостаточным является и объем предоставляемых средств. Поэтому значительное место в развитии системы финансирования занимают частные инвесторы.

В настоящее время система частного финансирования кинопроизводства характеризуется завершением бесконтрольного потока инвестиций, созданием механизмов анализа рисков и оценки результатов проекта. Тем не менее, в отрасли еще не сложилось системы собственных возвратных инвестиционных ресурсов. Проведенное исследование показало, что большинство российских фильмов не обеспечивают возврат вложенных средств, а расходы на их производство существенно превышают полученные доходы.

Таким образом, совершенствование системы финансирования кинопроизводства требует разработки различных мер как на уровне государства и киноотрасли в целом, так и в рамках реализации конкретного кинопроекта, что, в свою очередь, обеспечит

привлечение необходимых средств. Решение же финансовых проблем отрасли позволит обеспечить становление кинематографии как части российской культуры, способствующей развитию социального общества.

Литература

1. Кокарев И.Е. Кино как бизнес и политика: Современная киноиндустрия США и России: Учеб. пособие. - М.: Аспект Пресс. 2009.
2. Киностатистика 2008: Статистический сборник. – М.: Издательский дом ООО «Роликс». 2009.
3. Мастерство продюсера кино и телевидения: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Продюсерство кино и телевидения» и другим кинематографическим специальностям, под ред. П.К. Огурчикова, В.В. Падейского, В.И. Сидоренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2009.
4. Общественный доклад о состоянии российской киноиндустрии, возможностях и перспективах ее развития до 2015 года// Исследование компании Movie Research Company [Электронный ресурс] – М. - 2008. – Режим доступа: <http://www.movieresearch.ru/>
5. Федеральный Закон от 22.08.1996 № 126-ФЗ «О государственной поддержке кинематографии Российской Федерации».
6. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики России).

Особенности рождаемости на Северном Кавказе

Борлаков Мурат

студент 4 курса экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова

Так исторически сложилось, что Северный Кавказ на протяжении многих десятилетий, остается областью, где рождаемость держится на самом высоком уровне по всей России. Это обуславливалось не только религиозными воззрениями народов, проживающих на территории Северного Кавказа (преимущественно – мусульмане), но и демографическими и социально-экономическими аспектами. Однако, в последние десятилетия, в этом регионе, как и во всех остальных регионах России, произошли большие перемены, повлиявшие на демографическую ситуацию. Насколько можно рассчитывать, что на Северном Кавказе будет поддерживаться традиционно высокий уровень рождаемости?

Попытаемся ответить на этот вопрос на примере Карачаево-Черкессии, относящейся к числу республик ЮФО, в которых переход к современному уровню рождаемости начался раньше, и Дагестана, в котором этот переход отстает на 10 лет.

Карачаево-Черкессия является многонациональной республикой: на её территории проживают представители более 80 национальностей. Общая численность населения составляет 434,5 тыс. чел. Плотность населения — 30,8 чел./км², удельный вес городского населения — 44,1 % .

Население республики на сегодняшний момент преимущественно состоит из карачаевцев (около 200 тыс. человек), русских (около 130 тыс. человек), черкесов (около 50 тыс. человек), абазин (около 30 тыс. человек) и ногайцев – около 15 тыс. человек.

Исторически у всех коренных народов республики (карачаевцы, черкесы и абазинцы и ногайцы) определяющим жизненным приоритетом были семья и продолжение рода. И карачаевки и черкешенки отличались высокой детностью. Однако в 1943 году по приказу И.В. Сталина весь карачаевский народ, кроме тех, кто находился на фронте и защищал рубежи Советского государства, был выселен в Среднюю Азию. И в результате народ потерял треть своего населения уже в процессе двухнедельного переезда в ужасных условиях – в товарных поездах.

Демографическое развитие отдельных народов Дагестана определялось конкретными социально-экономическими условиями их развития. Рассмотреть рождаемость по отдельным национальностям Дагестана нельзя, так как эти данные не учитывались во время переписи. Однако совершенно уверенно можно утверждать, что еще в советские времена наблюдалась четкая дифференциация рождаемости у сельского и городского населения республики. По данным Госкомстата республики Дагестан, показатели рождаемости в Дагестане выше общероссийских преимущественно за счет высокой доли сельского населения. В 2009 г. доля городского населения в Дагестане составила 57%, в то время как по России в целом 27%

По данным текущего учета населения, динамика суммарного коэффициента рождаемости Дагестана за последние 20 лет имеет тенденцию к существенному снижению. В 1989-1990 гг. СКР в Дагестане почти в два раза превышает аналогичный показатель в России. Однако с годами эта разница уменьшается и к 2009 году составила 4 промилле.

Если в стране рождаемость снизилась в 1,5 раза за этот период, то в Дагестане - в 2 раза, а в Карачаево-Черкессии в 0,89 раз.

Карачаево-Черкессия вступила на путь демографического перехода несколько раньше, чем Дагестан. Рубеж рождаемости на уровне простого воспроизводства населения (2.1 ребенка на одну женщину) Карачаево-Черкессия перешла в начале 1990-х гг., а Дагестан – в начале 2000-х гг. Изменения в уровне рождаемости в этих республиках идут параллельно с изменением возрастной модели репродуктивного поведения женщин. Омоложение рождаемости в первой половине 1990-х гг. сменилось постарением рождаемости, откладыванием рождений со второй половины 1990-х гг.

Хотя рождаемость в Дагестане выше, чем в КЧР, темпы снижения рождаемости в Дагестане здесь выше. Видимо не за горами день, когда и в Дагестане начнется естественная убыль населения.

Различия в уровнях рождаемости на юге России и в целом по стране становятся меньше за счет снижения рождаемости в регионах с высоким уровнем рождаемости. Процесс демографического перехода в республиках Северного Кавказа, похоже, подходит к концу.

Литература

1. Алиева В.Ф. Население Дагестана. Махачкала. 2000.
2. Архангельский В.Н. Факторы рождаемости. М. 2006.
3. Гаджиев М.К. Современные особенности рождаемости в Республике Дагестан. Диссертация на соискание ученой степени кандидат экономических наук. М., 2007.

Актуальные вопросы борьбы с социально значимыми заболеваниями

Босхаева Б. Ш.

Студентка, магистр

МГУ им. М. В. Ломоносова

экономический факультет, г. Москва, Российская Федерация

E-mail: basana-boskhaeva@yandex.ru

Борьба с социально-значимыми заболеваниями является приоритетным направлением реализации государственной политики в области здравоохранения. К социально значимым заболеваниям относят такие заболевания как туберкулез, злокачественные новообразования, болезни, характеризующиеся повышенным кровяным давлением, сахарный диабет, вирусные гепатиты, инфекции, передающиеся

половым путем, психиатрические расстройства и расстройства поведения, болезни, вызванные вирусом иммунодефицита населения (ВИЧ)².

Для реализации деятельности по борьбе с данными заболеваниями были приняты Федеральная целевая программа (далее ФЦП) «Сахарный диабет», ФЦП «Неотложные меры борьбы с туберкулезом в России на 1998-2004 годы», ФЦП «Вакцинопрофилактика на 1999-2000 годы», разработана ФЦП по борьбе с социальными заболеваниями на 2002-2006 годы и 2007-2011 годы. Целью программ является снижение заболеваемости, инвалидности и смертности населения при социально-значимых заболеваниях, увеличение продолжительности и улучшение качества жизни больных, страдающих этими заболеваниями. Основными мероприятиями, реализуемыми в программах, являются: профилактика, диагностика и лечение заболеваний социального характера, укрепление материально-технической базы учреждений здравоохранения, развитие отечественного производства лекарственных средств для лечения социально значимых заболеваний, повышение квалификации медицинских работников³.

Появление ФЦП было обусловлено высоким ростом заболеваемости болезнями социального характера в 90-е годы. В результате проведенных мероприятий заболеваемость вирусными гепатитами, заболеваниями, передающимися половым путем, а также некоторыми другими инфекционными заболеваниями удалось сократить. В последние годы отмечается рост заболеваемости и смертности от болезней сердечнососудистой системы, злокачественных новообразований, сахарного диабета. Так в структуре смертности на долю заболеваний сердечнососудистой системы приходится 57%, 14% на злокачественные новообразования. Высока доля заболеваемости и смертности и среди трудоспособного населения. В связи с вышесказанным вопрос борьбы с социально значимыми заболеваниями представляется особенно актуальным.

Основной проблемой оценки реализации программ на общефедеральном уровне является неполное участие регионов в реализации программ по борьбе с социально значимыми заболеваниями. Так, далеко не во всех регионах такие программы реализуются на должном уровне, а в ряде регионов и вовсе отсутствуют. Все это искажает общую картину результативности мероприятий, проводимых в рамках ФЦП, и делает невозможным определение общей оценки реализации программ.

В связи с этим предполагается рассмотрение отдельных регионов, добившихся наиболее значительных результатов в борьбе с социально значимыми заболеваниями и определение мер, необходимых для повышения эффективности и результативности в борьбе с данным видом заболеваний.

Литература

1. Федеральная целевая программа «Предупреждение и борьба с заболеваниями социального характера (2002-2006 годы) (утв. постановлением Правительства РФ от 13 ноября 2001 г. №790
2. Федеральная целевая программа «Предупреждение и борьба с социально значимыми заболеваниями (2007-2011 годы) (утв. постановлением Правительства РФ от 10 мая 2007 г. № 280)
3. Б.Б. Прохоров и др. Общественное здоровье и экономика - М., МАКС Пресс, 2007, 292 с.
4. Фатеева И. Е. Федеральные целевые программы как инструмент

² Постановление Правительства РФ от 01.12.2004 N 715 "Об утверждении перечня социально значимых заболеваний и перечня заболеваний, представляющих опасность для окружающих"

³ Федеральная целевая программа «Предупреждение и борьба с заболеваниями социального характера (2002-2006 годы) (утв. постановлением Правительства РФ от 13 ноября 2001 г. №790

государственного регулирования социально-экономических процессов :
диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / Фатева А. Г. - М.,
2004. – 160 с.

5. Рябухин С. Н. Современные тенденции и механизмы повышения эффективности бюджетного финансирования и контроля целевых региональных программ: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.10 / Рябухин С. Н. – М., 2003 – 188 с.

Сельская молодежь как основной демографический ресурс развития сельского хозяйства в России.

Брага Е.А.

Аспирант

Московский Государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: lisana3@yandex.ru

1. Значение производственной и культурной функций села, а также функции общественного контроля за территориями для всего российского социума неизменно возрастает, однако обеспечить их эффективное выполнение без учета интересов и проблем сельской молодежи (как основного ресурсного потенциала села) и путей их решения не представляется возможным.

При этом следует учесть, что включение сельского социума в приоритеты экономической и социальной политики может стать одно из стратегических магистралей выведения страны из кризиса.

Молодежь села - составная часть формирующегося трудового потенциала деревни. Характеристики подрастающего поколения во многом определяют параметры воспроизводства сельского социума, организационно-экономическое состояние агропроизводящей сферы в будущем. В связи со сложившейся в российском селе кризисной ситуацией, во много раз возросла необходимость в достоверном отражении процессов, происходящих в среде сельской молодежи и их увязки с проблемой устойчивого развития сельских территорий и обеспечении эффективного функционирования АПК.

В социально-территориальном разрезе интенсивность депопуляции населения более ярко выражена в сельской местности, что требует особого внимания к ее демографическим проблемам.

Кроме того, вследствие падения сельскохозяйственного производства, роста цен, безработицы, задержек зарплаты, прекращения финансирования социальной сферы обострилась проблема «вымывания» молодежи из сельских территорий России (и это, несмотря на нарастающую трудность ее адаптации в городе).

За последние 40 лет численность сельского населения сократилась более чем на 16 млн. человек, а удельный вес с 46 до 27%. До конца 80-х гг. основополагающую роль в сокращении численности сельского населения играла миграция жителей из села в город.

В настоящее время в Российской Федерации 38214 тыс. человек (27% населения).

проживает в сельской местности. Число молодых селян в возрасте 14-30 лет составляет 8,86 млн. человек, или 23% сельского населения (15-19-летние составляют 7,6% сельского населения, 20-24-летние - 8,6%, 25-29-летние - 6,9%). Численность сельского населения в возрасте до 30 лет составляет 40,2% от общего количестве жителей сельских территорий России.

Доля сельской молодежи в разных регионах колеблется от 1/5 (Самарская, Ярославская области) до 2/3 (Республики Алтай, Дагестан) всего молодежного социума.

Около половины мигрантов из села - это молодежь до 30 лет. Подвижность в направлении «село-город» в этой возрастной группе в 2,3 раза выше по сравнению с уровнем миграции сельского населения в целом.

Безусловно, молодежь является основным носителем репродуктивных способностей населения. Вместе с тем, репродуктивные установки в сельском социуме остаются неблагоприятными для осуществления расширенного воспроизводства населения в большинстве регионов России.

Более высокий уровень рождаемости сельского населения сохраняется в регионах, где сильны традиции многодетной семьи: в республиках Дагестан (20,2‰), Ингушетия (16,5‰), Кабардино-Балкарская республика (14,1‰). Кроме этого, для регионов Южного федерального округа характерно резкое сокращение оттока сельского населения в города за последние 10 лет, что послужило главной причиной сокращения удельного веса городского населения.

2. Анализ сложившейся ситуации показывает, что преодоление кризисных тенденций в среде сельской молодежи возможно только при качественном изменении подходов к государственной политике в этом отношении.

Решение задачи выравнивания сельской и городской молодежи по уровню потенциальных возможностей, а также позитивных изменений в демографических процессах на селе невозможно без соответственного нормативно-правового обеспечения.

В основу модели управления развитием сельской молодежи в области демографии должны быть положены ряд следующих мероприятий:

На федеральном уровне:

- необходимо обеспечить минимальные демографические стандарты и их поддержание, а также регулирование глубоких депопуляционных процессов;

- осуществление переселенческой и миграционной политики преимущественно в регионы с ослабленным демографическим потенциалом местного населения;

- переселенческие демографические программы должны разрабатываться в тесной увязке с перспективными планами развития сельскохозяйственного производства и поддержания сельских территорий.

На уровне субъектов федерации и местного самоуправления могут быть осуществлены программы демографического оздоровления села, включающие в том числе:

- меры по сокращению оттока сельской молодежи, что, несомненно экономически целесообразнее и выгоднее, чем переселение мигрантов из других регионов и ближнего зарубежья. Для этого хозяйства совместно с местной администрацией должны разрабатывать конкретные молодежные программы трудоустройства, в которых предусматриваются меры по отбору молодежи и направление ее на обучение, и переподготовку с учетом потребности в квалифицированных кадрах для развития производства данной территории.

- сокращение смертности сельского населения в трудоспособном возрасте, за счет повышения уровня материальной обеспеченности, снижения производственного травматизма, профессиональных инфекционных и паразитарных заболеваний. Для этого необходимо повышение ответственности руководителей предприятий всех форм собственности и хозяйствования за соблюдением нормальных условий труда и техники безопасности, сокращение производственного травматизма и гибели работников от несчастных случаев, а также проведение ежегодной диспансеризации сельских жителей на основе договоров между районными органами здравоохранения и руководителями хозяйств под контролем местной администрации, организация систематических выездов врачей-специалистов в сельские населенные пункты;

С целью закрепления переселенцев и обеспечения рабочей силой основных отраслей сельскохозяйственного производства необходимо разработать договорные условия предоставления им жилья и пользования им, расширить и структуру льгот для переселенцев, работающих в АПК.

Литература

1. Богачев И.В., Кизицкий М.И. Демографические аспекты устойчивого развития регионов Южного федерального округа // Известия ВУЗов. Северо- Кавказский регион. Естественные науки . 2009 №2.
2. Долгушкин Н.К., Трудовой потенциал российского села: Состояние и перспективы// Москва, Росинформагротех, 2006.
3. Новиков В.Г. Положение сельской молодежи в Российской Федерации. Монография // Российский государственный аграрный заочный университет. М., 2006.
4. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики России).

Резервы повышения эффективности консалтинговой деятельности по управлению персоналом в Украине

Бринцева Елена Григорьевна

Аспирант

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко,

экономический факультет, Киев, Украина

E-mail: alenakharkiv@rambler.ru

Эффективность консалтинговой деятельности (ЭКД) по управлению персоналом рассчитывается на четырех уровнях оценки (макро-, мезо-, микро- и нано-) по трем основным направлениям – производственному, инвестиционному и трудовому. Для оценки ЭКД использовались показатели ЕКУ – эффективности деятельности по предоставлению консалтинговых услуг, ЭТК – эффективности трудовой деятельности консультантов и ЭВКИ – эффективности валовых капитальных инвестиций. Основными показателями для расчета ЭКД являлись объем реализованной продукции (товаров, работ, услуг) без НДС и акциза; операционные затраты на реализованную продукцию, товары, работы, услуги; фонд оплаты труда штатных работников; валовые капитальные инвестиции. Расчет показателей ЭКД выполнялся с использованием данных Государственного комитета статистики Украины; результатов исследований отдельных аспектов консалтинговой деятельности, проведенных государственными и негосударственными организациями; информации консалтинговых компаний по проектам, реализованным на предприятиях–заказчиках консалтинговых услуг; информации предприятий-заказчиков консалтинговых услуг по проектам и вопросам хозяйственной деятельности, связанным с управлением персоналом. Сведения об ЭКД в Украине в 2003-2008 гг. представлены в табл. 1.

Таблица 1

Эффективность консалтинговой деятельности в Украине в 2003-2008 гг.¹

| № п/п | Наименование показателя | Обозначение | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | Средне-годовое значение |
|-------|--|------------------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|-------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | Эффективность деятельности по предоставлению консалтинговых услуг ² | ЭКУ ₁ | 0,070 | -0,110 | -0,068 | -0,254 | -0,046 | 0,565 | 0,026 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|-------------------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| 2 | Эффективность трудовой деятельности | ЭТК ₁ | 1,464 | 3,174 | 3,087 | 1,845 | 3,585 | 3,651 | 2,801 |
| 3 | Эффективность валовых капитальных инвестиций ³ | ЭВКИ ₁ | 0,676 | -1,191 | -0,294 | -3,031 | -0,407 | 1,002 | -0,541 |
| 4 | Эффективность консалтинговой деятельности | ЭКД ₁ | 0,411 | 0,747 | 0,395 | 1,124 | 0,406 | 1,273 | 0,726 |

¹Примечание. Рассчитано автором по данным Статистических ежегодников Украины за 2007-2008 гг. [1; 2]

²⁻³Примечание. Значения ЭКУ и ЭВКИ в 2004-2007 гг. являются отрицательными, что обусловлено превышением операционных затрат на реализованную продукцию, товары, работы, услуги (согласно официальным статистическим данным) над объемами реализованной продукции (товаров, работ, услуг) без НДС и акциза

Проведенная оценка ЭКД по УП на 4 уровнях позволяет определить следующие резервы повышения ЭКД:

1. на макроуровне (повышение качества нормативно-правового обеспечения и регулирования консалтинговой деятельности; усиление контроля качества предоставления консалтинговых услуг предприятиям-заказчикам; улучшение методического обеспечения оценки эффективности консалтинговых услуг для нужд предприятий-заказчиков; уменьшение влияния кризисных явлений на структуру предоставления консалтинговых услуг);
2. на мезоуровне (оценка ЭКД в регионах и сравнение эффективности деятельности консалтинговых компаний; определение регионов, в которых обеспеченность консалтинговыми услугами по управлению персоналом является недостаточной; построение карты для проведения дальнейших теоретических и практических исследований по оценке ЭКД в Украине);
3. на микроуровне (для предприятия- заказчика консалтинговых услуг: разработка методики выбора консалтинговой компании, повышение эффективности сотрудничества с консалтинговой компанией; для консалтинговой компании - повышение рентабельности предоставления консалтинговых услуг, улучшение ресурсного обеспечения и др.);
4. на наноуровне (повышение эффективности реализации консалтинговых проектов-оптимизация затрат времени по проекту; оптимизация бюджета консалтингового проекта и др.; разработка методики отбора консалтинговых проектов для дальнейшей реализации на предприятии).

Приведенные резервы позволяют повысить ЭКД для предприятия-заказчика консалтинговых услуг и для консалтинговой компании-поставщика данных услуг в долгосрочной перспективе; определить дальнейшие направления государственной политики в сфере поддержки развития консалтинговых услуг по управлению персоналом в Украине; повысить качество информационного обеспечения принятия управленческих решений в сфере управления персоналом на отечественных предприятиях.

Литература

1. Статистичний щорічник України за 2007 рік. – К.: Видавництво «Консультант», 2008. – 571 с.
2. Статистичний щорічник України за 2008 рік. – К.: Видавництво «Консультант», 2009. – 567 с.

Негосударственные пенсионные фонды в пенсионной системе России.

Буров С.В.

Магистрант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: burovser@ya.ru

В 2001 году была принята новая программа пенсионной реформы в РФ. Основной ее целью была смена распределительной системы пенсионного обеспечения на распределительно-накопительную систему пенсионного страхования. При этом помимо смены механизмов финансирования был сделан шаг в сторону индивидуальной ответственности индивида за величину своей будущей трудовой пенсии. Кроме увязки величины заработной платы с величиной трудовой пенсии новая пенсионная система предполагает добровольное участие граждан в системе негосударственного пенсионного обеспечения, институтами которой являются негосударственные пенсионные фонды (НПФ). Кроме того исключительными видами деятельности НПФ стали профессиональное пенсионное страхование и обязательное пенсионное страхование (в рамках финансирования накопительной части трудовой пенсии). Таким образом, НПФ реализуют накопительный принцип пенсионного обеспечения.

По состоянию на 01.01.2009 в России действовало 235 НПФ с числом участников 6,7 млн. человек и числом застрахованных 3,6 млн. человек, что составляет 9,5% и 5,2%, соответственно, от численности занятого населения. Кроме того величина пенсионных резервов всех НПФ не превысила 500 млрд. рублей, тогда как в таких странах как Англия или Голландия пенсионные резервы обычного пенсионного фонда измеряются аналогичными суммами. А доля активов НПФ в ВВП составляет около 2%. Все эти показатели свидетельствуют о весьма незначительной роли НПФ в экономике России. Более того анализ показал инвестиционную, территориальную и отраслевую неравномерность отечественных НПФ. На 25 крупнейших НПФ (большинство из которых являются корпоративными) приходится 93% совокупных пенсионных активов. Однако проведенный анализ демонстрирует положительную динамику почти всех показателей, что свидетельствует о постепенном развитии системы негосударственного пенсионного обеспечения.

Еще одной особенностью российских НПФ, которая создает преграды на пути их интенсивного развития, является статус специализированной некоммерческой организации, который не предполагает получение прибыли в пользу своих учредителей. К этому можно добавить законодательное установление минимального размера совокупного вклада учредителей (не менее 50 млн. рублей), что существенно усложняет создание НПФ, требующего существенных финансовых вложений.

Отсутствие существенных налоговых льгот является еще одной преградой развития всей системы негосударственного пенсионного обеспечения. Возникает ситуация, когда затраты на пенсионное обеспечение российских предприятий (которые относятся к расходам на оплату труда) облагаются ЕСН, часть которого поступают обратно в пенсионную систему. Кроме того налогом на прибыль облагается доход от размещения пенсионных резервов на солидарных пенсионных счетах. Все это нивелирует стимулы к участию в негосударственных пенсионных схемах. Более того отсутствуют поддерживаемые государством варианты пенсионных схем. Так, например, в США самая распространенная пенсионная схема – план 401К – позволяющая работникам вносить часть зарплаты до уплаты налога на свои пенсионные счета.

Кроме того, волатильность финансового рынка, слабая подготовка российских актуариев и высокая инфляция не позволяют активно развиваться НПФ и конкурировать

с другими финансовыми институтами. Согласно данным Госкомстат, в среднем месячный размер пенсионных выплат в системе негосударственного пенсионного обеспечения в 2008 году составил 1 290 рублей, тогда как средний размер государственных пенсий в том же году составил 4 200 рублей. Для системы негосударственного пенсионного обеспечения, находящейся на ранней стадии своего развития, показатель неплохой, однако надо помнить, что это усредненный показатель, а получатели негосударственной пенсии в абсолютном большинстве являются работниками крупных корпораций, имеющими свои собственные НПФ (закрытые для сторонних вкладчиков).

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о необходимости государственной поддержки НПФ в России. Эта поддержка должна выражаться в создании благоприятного налогового режима, в устранении недостатков действующего законодательства, в расширении инструментария для инвестирования пенсионных средств, расширение программ по стимулированию участия в системе негосударственного пенсионного обеспечения. Кроме того, необходима и опосредованная поддержка НПФ, выражающаяся в укреплении экономики страны и финансового рынка в частности, сдерживание инфляции, повышение финансовой культуры населения.

Литература.

1. Баскаков В.Н., Лельчук А.Л., Помазкин Д.В., Хотулев Е.Л. (2003) Пенсионная система: Модель для России и зарубежный опыт, М.: "Транспечать".
2. Клевцова Т. (2004) Негосударственные пенсионные фонды: правовой и налоговый аспекты // Финансовая газета, №12.
3. Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации"[2] (с изм. и доп. от 29 мая, 31 декабря 2002 г., 23 декабря 2003 г., 29 июня, 20 июля, 2, 28 декабря 2004 г., 4 ноября 2005 г., 2 февраля, 27 июля 2006 года, 19 июля 2007 г.).
4. Федеральный закон от 7 мая 1998 г. N75-ФЗ "О негосударственных пенсионных фондах" (с изм. и доп. от 12.02.2001, 21.03.2002, 10.01.2003, 02.12.2004, 09.05.2005, 16.10.2006).
5. www.fcsm.ru (Федеральная служба по финансовым рынкам России).
6. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики России).

Импорт лекарств как вызов национальной безопасности страны

Быстрицкая Анна Юрьевна

аспирант

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: anet46bystr@mail.ru

Состояние здоровья населения является показателем социального благополучия, нормального экономического функционирования общества, развития человеческого потенциала, важнейшей предпосылкой национальной безопасности страны.

Последние годы фармацевтическая отрасль России является одной из наиболее динамично развивающихся отраслей российской экономики. В тоже время главной причиной этого процесса является активизация фармацевтического импорта. Российские производители выпускают более 3500 наименований готовых лекарственных средств, что составляет только 25% от общего количества зарегистрированных в стране медикаментов [1].

Российские предприятия в большинстве представляют собой фасовочные фабрики, которые выпускают однотипную, нередко устаревшую на десятилетия продукцию с низким лечебным эффектом. Большинство препаратов, которые производят отечественные производители, являются дженериками, сырьем для которых служат субстанции, закупаемые так же у зарубежных поставщиков, самыми крупными из которых являются Индия и Китай.

Преобладание на рынке дорогостоящих импортных лекарственных средств, произведенных из импортных субстанций, снижает доступность и качество оказания медицинской помощи для широких слоев населения. В случае возникновения непредвиденных обстоятельств, таких как войны, эпидемии, это может привести к катастрофическим последствиям, поскольку пострадают, в первую очередь, социально незащищенные слои населения, для которых высокая стоимость импортируемых лекарств сделает их совершенно недоступными [3].

Основной целью, стоящей перед государством и производственными предприятиями отрасли, должно быть создание в стране уровня фармацевтического производства, обеспечивающего национальную безопасность государства и доступность лекарственной помощи всем слоям населения.

Для повышения национальной безопасности, и соответственно уменьшения зависимости от импорта необходимо развивать производственные мощности по выпуску фармацевтических субстанций на базе новых технологий, а также выпускать готовые лекарственные средства, отличающиеся высокой эффективностью, относительной дешевизной и доступностью основной массе населения России [2]. Необходимо постоянное совершенствование нормативно-правовой базы, государственная поддержка в области производства и контроля лекарственных средств, для создания высокотехнологического промышленного комплекса, соответствующего мировым стандартам. Подобный комплекс может быть создан при государственной поддержке и существенных бюджетных затратах.

Литература

1. Аналитический отчет «Фармацевтический рынок России» (2004 – 2008 гг.)
2. Гетьман М. Для российской фармотрасли мало стратегии — нужна новая парадигма развития// Фармацевтический вестник №13 (503) от 8 апреля 2008 г.
3. Зыкова Т. Сумеет ли Россия уменьшить зависимость от импортных лекарств и наладить выпуск отечественных аналогов//Российская газета(Федеральный выпуск) №4614 от 18 марта 2008 г.

Актуальные проблемы развития сферы деловых услуг в период финансово-экономического кризиса

Великанов Николай Сергеевич

Аспирант 3 з/о

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: nvelikanov@yandex.ru

Актуальность развития сферы деловых услуг в период финансово-экономического кризиса обусловлена их приоритетной ролью в накоплении нематериальных активов, которые, существенно дополняя инвестиции в материальный капитал, выступают в качестве стратегического ресурса, способного обеспечить рывок в развитии производства и переход отечественной экономики на инновационный путь развития. Так, по расчетам ИНП РАН, в этом варианте обеспечивается ускорение ежегодного экономического роста в ближайшем десятилетии до 7% и более, что позволяет достичь удвоения объема ВВП.⁴

⁴ Место России на мировых рынках интеллектуальных (нематериальных) услуг в условиях перехода к

Интегрируясь в воспроизводственный процесс в качестве его промежуточного звена, деловые услуги формируют нематериальную инфраструктуру, обеспечивающую накопление научного знания и передового опыта в области технологий, управления, организации производства и труда и т.д., а также продуктивную диффузию инноваций. Особую актуальность это приобретает в свете современных тенденций – по определению экспертов Международной организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), инновации стали ключевой движущей силой более продуктивного экономического роста. Нематериальные факторы обеспечивают в странах ОЭСР от 70 до 80% стоимости общественного продукта.⁵

Потенциал развития сферы деловых услуг наглядно подтверждает статистика. Современная международная торговля в на данном рынке быстро расширяется, оказывая все более существенное влияние как на развитие национальных экономик, так и на мировое хозяйство в целом.

Здесь важно отметить, что одновременно со значительным потенциалом развития, сфера деловых услуг характеризуется непостоянством уровня качества. Он зависит не только от поставщика услуг, но зачастую от потребителя и даже от внутренних и внешних обстоятельств и условий среды. На деловые услуги оказывает сильное влияние ситуация в экономической и политической сферах в стране и мире, а также то, что самым важным определяющим фактором услуг является интеллектуальный капитал. Труд большинства работников сферы деловых услуг обладает высоким интеллектуальным содержанием, вследствие чего в отрасли деловых услуг в целом высокий удельный вес работников высококвалифицированного труда.

Таким образом, для того, чтобы сфера деловых услуг, действительно, стала значимым фактором выхода из финансово-экономического кризиса необходимо решить проблему совершенствования методологии исчисления затрат и результатов производства, поскольку используемые в настоящее время показатели, изначально предназначенные для учета материальных субстанций, в отношении сферы деловых услуг подвержены серьезным искажениям. Оценки затрат осложняются из-за широкого распространения частичной занятости, мелкого бизнеса, в том числе семейного и т.д. Вклад нематериальных инвестиций в результативность производства трудно поддается измерению, но частично отражается в деловой репутации фирмы, уровне ее капитализации, а также в растущем разрыве между балансовой и рыночной стоимостью активов компаний.

Трудности количественной оценки труда и его нормирование в отраслях сферы деловых услуг обусловили широкое применение таких показателей, которые характеризуют не полезный эффект трудовой деятельности, а потенциальные возможности работников в достижении соответствующего полезного эффекта: категории должностей, называемые современными компаниями грейдами, уровень образования и стаж работы.

Более того, неравномерность потока потребителей и определенная сезонность в спросе на деловые услуги оказывают существенное влияние на использование ресурсов. Поэтому в практике оценки качества деловых услуг при формировании цен на услуги, графика работы, особое значение имеет учет фактора времени. На практике это определяет особенности организации заработной платы: широко применяется совмещение фиксированной и почасовой систем оплаты труда, надбавки, бонусы, премии по итогам года или проекта.

В целях системного социально-экономического обоснования результативности, уровня качества деловых услуг, учета последствий их оказания, не поддающихся

инновационному развитию // Проблемы прогнозирования. 2009. №4.

⁵ Россия на мировых рынках интеллектуальных услуг // Проблемы прогнозирования.. 2009. №2.

количественной оценке, в связи с затрудненностью использования нормативных методов, либо отсутствием стандартных методик, анализ можно проводить с помощью различных качественных методов. К их числу можно отнести экспертные опросы, анкетирование персонала, клиентов, деловых партнеров.

Таким образом, важной особенностью сферы деловых услуг является то, что труд в ней относительно в меньшей степени поддается процессам учета и автоматизации, чем в некоторых других отраслях услуг и тем более на производстве. Поэтому в сравнении с другими сферами деловые услуги отличаются повышенной трудоемкостью. Расширение объема и улучшение качества деловых услуг обеспечиваются главным образом за счет увеличения качества оценки трудовых ресурсов, а также введения прогрессивных методов организации труда.

В качестве обобщенного итога можно констатировать, что сфера деловых услуг способна стать одним из ключевых факторов роста отечественной экономики вследствие значительной емкости рынка, конкурентоспособности целого ряда российских деловых услуг по сравнению с иностранными, меньшей относительно промышленности и сельского хозяйства капиталоемкости, быстрым сроком окупаемости инвестиций и низкого стартового уровня, обусловленного наследием административно-командной системы.

Приоритетными основами реформирования и стимулирования ускоренного развития российской сферы деловых услуг должны стать развитие системы государственного регулирования с учетом специфики и особенности данной сферы услуг, создание благоприятных предпосылок для развития малого и среднего бизнеса, мобилизация отечественных инвестиционных ресурсов, а также привлечение иностранного капитала.

Литература

1. Маркетинг услуг: персонал, технология, стратегия. М.: Издательский дом «Вильямс», 2005.
2. Место России на мировых рынках интеллектуальных (нематериальных) услуг в условиях перехода к инновационному развитию // Проблемы прогнозирования. 2009. №4.
3. О развитии предприятий сферы услуг в Москве // Вопросы статистики. 2009. №4.
4. Россия на мировых рынках интеллектуальных услуг // Проблемы прогнозирования.. 2009. №2.
5. Сфера услуг в современном воспроизводственном процессе российской экономики // Проблемы прогнозирования. 2009. №8.

Рынок труда медицинских работников: особенности формирования и регулирования

Власова Регина Юрьевна

Студентка магистратуры по направлению ЭССТуН 1 г/о

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: vlasreg@yahoo.com

В разных странах мира прослеживаются многие общие проблемные тенденции на рынке труда в здравоохранении: рост предложения труда и занятости, дифференциация в оплате труда, увеличение спроса на медицинское образование, углубление специализации, географическая неравномерность распределения работников по территориям и др. Отмечается также растущий научный интерес к исследованию теоретических и прикладных аспектов функционирования этого сегмента рынка труда.

1. Как показал наш анализ, рынок труда в здравоохранении (в части и спроса на труд и его предложения) могут в целом моделироваться так же, как и другие рынки

труда. Функция спроса на труд может выводиться из производственной функции работодателя и показывать зависимость заработной платы работника от предельного продукта его труда в стоимостном выражении. В долгосрочном периоде работодатель может менять пропорцию труда и капитала, что приведет к изменениям в спросе на труд и в занятости. Независимо от механизмов и источников финансирования, работодатель всегда имеет бюджетные ограничения и стремится расходовать денежные средства соответственно.

Однако решающую роль в формировании рынка труда медицинских работников играет государство, являющееся основным работодателем. Поскольку государство имеет иную целевую функцию, отличающую его от частного работодателя, оно может поддерживать или даже увеличивать занятость одновременно с растущей заработной платой. Такая ситуация представлена в экономической теории труда моделью поддержания занятости и объясняется предпочтениями финансирующего агентства, причем модель однозначно показывает экономическую неэффективность подобного решения [2].

2. В здравоохранении имеются и другие особенности формирования спроса на труд:

- Цены на услуги являются первоначально заданными третьей стороной-регулятором, роль которого берет на себя государство или страховая компания. Оно устанавливает уровень заработной платы врачей, ограничивает их численность.
- Труд врача нельзя полностью заменить капиталом. Скорее капитал дополняет труд, то есть является его комплементом.
- Врач сам может влиять на количество оказанных пациенту услуг. Поэтому труд врача можно назвать доверительным благом [3].

3. Функция предложения труда врача формируется под воздействием сложившихся на данном рынке условий образования и отдачи от него. Потенциальный работник рассчитывает выгоду от возможных инвестиций в медицинское образование как приведенную стоимость. Кроме того, считается, что предложение на рынке труда медицинских услуг сильно подвержено влиянию неценовых факторов. Люди идут на получение данной профессии, не только исходя из того дохода, который они могут получить, но и для того чтобы получать моральное удовлетворение, оказывая помощь пациентам.

Помимо базового обучения, на предложение труда в медицине оказывает влияние уровень постдипломного образования медицинского работника (интернатура - ординатура), в том числе и уровень профессиональной квалификационной категории медика (первая-вторая-высшая). Перечисленные выше степени подготовки подтверждают уровень профессиональной компетенции врача, что ограничивает пациента от нежелательных последствий, которые может нанести молодой/недостаточно подготовленный специалист.

4. Функционирование рынка труда жестко связано с реальным трудовым поведением врачей, которое, на наш взгляд, пока слабо исследовано в экономике труда. Предлагаются различные теории поведения врачей: модели монополистической конкуренции, ценовой дискриминации и другие. Их конкретная интерпретация в российских прикладных исследованиях чаще всего связана с такой важнейшей характеристикой занятости в здравоохранении, как постоянно растущая оплата труда при сохранении или даже увеличении занятости. Однако и другие тенденции на рынке труда специалистов в российском здравоохранении должны быть предметом анализа. К примеру, такие как:

- рост предложения труда и занятости, опережающий рост занятости врачей по сравнению с остальными медицинскими работниками (49,8 на 10 тыс. населения);
- географическая неравномерность распределения работников по территориям РФ (от 83 до 23 врачей на 10 тыс. населения);
- уровень зарплаты в отрасли - он составляет 70% от средней по экономике;
- увеличение спроса на медицинское образование;
- углубление специализации врачей;
- возможность врачей самим формировать спрос на свои услуги.

В качестве итога можно сказать, что на столь специфичных рынках, как рынок труда медицинских работников, роль государства является решающей. Причем для сохранения стабильности функционирования всей системы медицинской помощи значение государства не должна существенно снижаться, и при этом должно происходить постепенное перераспределение как государственных затрат, так и регулирующих инструментов внутри рынка к более эффективным.

Литература

1. Колосницына М.Г., Муштинкин А.В. (2008). Тенденции и факторы занятости в российском здравоохранении. / IX Международная научная конференция «Модернизация экономики и глобализация». М., ГУ-ВШЭ.
2. Колосницына М.Г., Шейман И.М., Шишкин С.В. (ред.) (2008). Экономика здравоохранения. Гл. 5: Рынок труда в здравоохранении. М.: ИД ГУ-ВШЭ
3. Arrow K.J. (1963). Uncertainty and the Welfare Economics of Medical Care. The American Economic review, vol. 53 No5 (Dec. 1963) pp.941-973
4. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики России).

Перспективы развития туристско-рекреационного комплекса Краснодарского края

Войнова Янина Александровна

Преподаватель, кандидат экономических наук

Сочинский государственный университет туризма и курортного дела

Экономический факультет, Сочи, Россия

E-mail: Yana-Voinova@yandex.ru

Краснодарский край является одним из лидирующих регионов по уровню развития туризма в России. На его долю приходится не менее 50% внутреннего туристского потока [4, 5]. Но это вовсе не означает, что туристско-рекреационный комплекс края не испытывает проблем.

Специалисты сходятся во мнении о том, что туристская инфраструктура в значительной степени изношена и остро нуждается в обновлении и модернизации [3]. Увеличение количества предприятий, непосредственно производящих туристские услуги и относящихся к индустрии размещения, специализированных предприятий питания, транспортных предприятий, торговых и экскурсионных фирм, предприятий сферы досуга, туроператоров и турагентств, рекламно-информационных учреждений не может гарантировать повышения темпов развития туризма в регионе.

К сожалению, налицо факт хаотичного освоения курортных территорий, нарушения экологического баланса уникальных природных зон, принципы устойчивого использования туристско-рекреационных ресурсов частично либо полностью игнорируются. Таким образом, становится очевидным то, что необходима координация и регулирование развития туризма со стороны органов государственной власти. В качестве инструментов, удовлетворяющих этому требованию, можно назвать федеральное целевое планирование, развитие особых экономических зон туристско-

рекреационного типа. Именно программно-целевой подход позволит решить острейшую задачу развития южных курортов, заключающуюся в преодолении значительного отставания в развитии транспортной инфраструктуры, системы энергоснабжения, водоснабжения и водоотведения, связи, переработки и утилизации отходов и пр.

Отметим, что развивая туризм необходимо задумываться не только об ожидаемых экономических выгодах, но и о его колоссальном социальном значении. Проведенный ретроспективный анализ видового состава туризма, позволил сделать вывод, что в Краснодарском крае происходит смещение акцентов от лечебно-оздоровительного туризма в сторону рекреационного, популярность которого обусловлена ценовой доступностью. Таким образом, в рамках программно-целевого подхода необходимо предусмотреть организационные мероприятия для поддержки и содействия развития санаторно-курортного комплекса региона.

Проведенное исследование показало, что важнейшими инструментами стимулирования развития туризма в Краснодарском крае являются федеральные целевые программы, создание особых экономических зон туристско-рекреационного типа, которые всецело способствуют формированию современного конкурентоспособного туристско-рекреационного комплекса.

Литература

1. Войнова Я.А., Чуваткина О.П. Кузницы здоровья // Российское предпринимательство, ноябрь 2007, выпуск 1.
2. Морозов В.А. Взаимодействие туризма со смежными отраслями в национальной экономике. – М.: ТЕИС, 2004.
3. Свободные экономические зоны и развитие туризма: Моногр. / М.М. Амирханов, Ю.А. Барзыкин, П.П. Чуваткин и др.; рук. авт. коллектива д-р экон. наук, проф. П.П.Чуваткин. – Сочи: СГУТиКД, 2006.
4. www.russiatourism.ru (Федеральное агентство по туризму Минспорттуризма России).
5. www.krsdstat.ru (Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю).
6. www.kurortkuban.ru (Департамент комплексного развития курортов и туризма Краснодарского края).

Саморегулируемые организации в современном некоммерческом секторе

Волкова Анастасия Анатольевна

Аспирантка 1-го года обучения

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: volkova.anastasiay@mail.ru

Саморегулируемые организации являются одним из видов некоммерческих организаций. Помимо того, что сами саморегулируемые организации имеют свойственные только им характеристики, выделяющие их в общем числе некоммерческих организаций, они также обладают определенной спецификой в разных странах. Представляется целесообразным определить место саморегулируемых организаций среди других некоммерческих организаций, проанализировать причины возникновения и выделить отличительные черты. Множество некоммерческих организаций формируют так называемый «третий сектор», занимающий промежуточное положение между государственным и частным секторами. Среди множества теорий возникновения третьего сектора наиболее часто исследователями рассматриваются

шесть наиболее популярных теорий, а именно: теорию провалов рынка/провалов государства, теорию предложения общественных благ, теорию доверия, теорию государства всеобщего благосостояния, теорию взаимозависимости, теории социального развития.

Теория провалов государства/провалов рынка (government failure/market failure theory): доминирующая теория происхождения некоммерческого сектора среди других теорий. Экономическая теория объясняет необходимость государственного вмешательства в процессы производства и распределения общественных благ, которые потребляются индивидами в независимости от того, производится ли оплата за них или нет. Вследствие этого не срабатывают рыночные механизмы уравнивания спроса и предложения посредством установления соответствующей цены на конкретное благо. В результате провалов рынка происходит недопроизводство общественных благ, и государство берет на себя функцию гаранта обеспечения населения общественными благами. Однако в условиях гетерогенности спроса, то есть при неодинаковых предпочтениях разных потребителей в отношении количества и качества одного и того же общественного блага, государство будет ориентироваться на так называемого «медианного потребителя». Концепция медианного потребителя, в свою очередь, говорит о том, что государство в качестве ориентира использует предпочтения среднего (медианного) потребителя, что означает игнорирование интересов всех потребителей, которые в эту категорию не попадают. *Теория предложения общественных благ (supply-side theory):* данная теория является развитием теории провалов рынка и государства, указывая на необходимость, но недостаточность наличия гетерогенности предпочтений и, как следствие, неидеального удовлетворения спроса. В рамках данной теории рассматривается происхождение третьего сектора в экономике с точки зрения предложения общественных благ. В частности, должны появиться так называемые «общественные предприниматели», по инициативе которых создаются некоммерческие организации, предоставляющие (производящие) общественные блага. *Теория доверия (trust theory).* Ключевой момент в данной теории – невозможность потребителя достоверно определить качество оказанных услуг (приобретенных благ) вследствие асимметрии информации и, как следствие, определяющая роль доверия со стороны потребителя к поставщику услуг/благ. Некоммерческие организации, как заключает данная теория, будут пользоваться большим доверием при предоставлении общественных благ, поскольку целью их создания не является получение и, главное, распределение прибыли между участниками (nondistribution constraint). Таким образом, некоммерческие организации будут создаваться, чтобы заполнить образующийся в результате невозможности/нежелания установить договорные отношения между потребителями и производителями (contract failure) вакуум при распределении общественных благ. *Теория государства всеобщего благосостояния (welfare state theory):* последователи данной теории рассматривают некоммерческий сектор как саму собой разумеющуюся составляющую общества на более ранних стадиях его развития, надобность в которой постепенно отпадает в результате индустриализации. По мере индустриальных преобразований – урбанизации, развития промышленного производства, появления оплачиваемых наемных работников, оторванных от натурального хозяйства – в обществе формируются слои социально незащищенного населения, забота о которых ложится на плечи государства. Таким образом, с развитием общества происходит трансформация функции государства, выступающего гарантом обеспечения населения общественными благами, и нивелирование значения некоммерческих организаций. *Теория взаимозависимости (interdependency theory):* в рамках данной теории предполагается не конфликт или конкуренция между государством и некоммерческим сектором, а их сотрудничество в обеспечении общественных благ. Саламон приводит аргументы в пользу обеих сторон, в частности

некоммерческие организации способны обеспечить более быстрое реагирование, в то время как государство располагает большими финансовыми и иными ресурсами. Кроме того, в рамках данной теории анализируются возможные провалы со стороны третьего сектора, подобно провалам рынка и государства. *Теории социального развития (social origin theory)*: данная группа теорий рассматривает происхождение третьего сектора и его взаимодействие с другими секторами, прежде всего с государством, с точки зрения исторического развития общества. В частности, некоторые последователи данной теории выделяют три основных режима – демократия, фашизм и коммунизм – которые, по их мнению, оказывают непосредственное влияние на формирование третьего сектора. В результате разного исторического развития некоммерческий сектор в значительной степени отличается по размеру и принципам функционирования в разных странах.

Необходимо разобраться в правомерности отнесения саморегулируемых организаций к третьему сектору. По международной классификации некоммерческих организаций саморегулируемые организации следует отнести к группе № 11 – Business and Professional Associations, Unions, то есть профессиональные ассоциации, бизнес-сообщества и союзы. В российской практике саморегулируемые организации по определению являются некоммерческими, однако их выделяют в отдельную категорию, поскольку они обладают рядом специфических признаков. В частности, по Российскому законодательству отличить саморегулируемые организации можно по трем признакам. Во-первых, в саморегулируемой организации должно быть строго определенное количество профессиональных участников (не менее 25 субъектов предпринимательской деятельности или не менее 100 субъектов профессиональной деятельности). Во-вторых, саморегулируемая организация характеризуется наличием правил и стандартов профессиональной деятельности, которые обязаны соблюдать все члены организации. Третьим условием для получения статуса саморегулируемой организации является необходимость определения способов обеспечения ответственности ее участников перед потребителями определенных товаров (услуг). Таким образом, по своим свойствам саморегулируемые организации в большей степени соответствуют профессиональным ассоциациям – распространенный термин в западной литературе. Поэтому при изучении зарубежной практики представляется логичным ориентироваться именно на эту категорию некоммерческих организаций. Однако российские саморегулируемые организации, так же как и некоторые зарубежные профессиональные ассоциации, если быть абсолютно точными, не всегда в полной мере соответствуют критериям отнесения их к некоммерческому сектору.

Литература

1. L. M. Salamon, H. K. Anheier, Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally, *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 9, No. 3, 1998.
2. Helmut K. Anheier, *Nonprofit Organizations: theory, management, policy*, 2005.

Цели и задачи формирования концепции творческих индустрий: региональный аспект

Гетигежев Борис Олегович

Аспирант

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
экономический факультет, Москва, Россия*

E-mail: hitmen-black@mail.ru

Переход культуры из разряда исключительно творческих благ в разряд социально-экономических инновационных продуктов – давно свершившийся факт. Ряд отраслей

творческой деятельности переместился на коммерческую основу. Многие из них оказались способны не только выживать в условиях рыночной экономики, но и даже соперничать с отраслями сырьевой экономики по показателю прибыльности. В последние десятилетия культура рассматривается как одно из наиболее перспективных направлений развития инновационного сектора экономики. Это направление получило название творческие индустрии. Под творческой индустрией принято понимать деятельность, в основе которой лежит индивидуальное творческое начало, навык или талант, и которая может создавать добавленную стоимость и рабочие места путем производства и эксплуатации интеллектуальной собственности [2]. Концепция творческих индустрий была впервые сформирована в Великобритании в 1980-х годах. Её создание было обусловлено необходимостью преодоления социально-экономического кризиса.

В России творческие индустрии существуют сравнительно недавно. В настоящее время на различных уровнях власти предпринимаются попытки формирования единой базы отраслей творческой экономики: рекламы, дизайна, архитектуры, декоративного искусства и ремесла, моды, кино и производство видео и DVD, музыки и звукозаписи, исполнительских искусств, телевидения, радио, Интернета, изобразительного искусства, литературы и издательского дела, мультимедиа и компьютерных игр, музеев и организаций культуры.

Развитие творческих индустрий во многом призвано способствовать социально-экономическому развитию территорий, городов и регионов. С данным фактом связан основной принцип концепции развития творческой экономики – принцип кластеризации. Кластер – это сеть поставщиков, производителей, потребителей, элементов промышленной инфраструктуры, исследовательских институтов, взаимосвязанных в процессе создания добавочной стоимости [1]. Творческие кластеры создаются обычно в пределах региона (города), что позволяет сконцентрировать группы творческих предпринимателей на определённой территории.

В Кабардино-Балкарской Республике предполагается формирование концепции развития творческих индустрий. Этой цели отвечают Кабардино-Балкарская республиканская целевая программа «Развитие культуры в Кабардино-Балкарской Республике на 2008-2011 годы», городская целевая программа «Развитие культуры городского округа Нальчик на 2009 – 2011 годы [3]. Суть концепции состоит в формировании в регионе объектов творческой индустрии с целью создания рынков творческой продукции и привлечении в республику дополнительных инвестиций. При этом предполагается развитие различных направлений творческого бизнеса, в том числе кинопроизводства, дизайна, архитектуры, телерадиовещания, театрального искусства, моды, изобразительных, прикладных искусств и др.

Политика поддержки творческих индустрий в Кабардино-Балкарской Республике должна соответствовать следующим целям:

1. Развитие различных направлений и элементов творческих индустрий.
2. Создание новых рабочих мест.

В пределах поддержки творческих индустрий в Кабардино-Балкарской Республике предполагается предоставление начинающим специалистам в области творческого бизнеса возможности трудоустройства по своим основным специальностям.

3. Повышение уровня развития творческой культуры общества в Кабардино-Балкарской Республике.

Популяризация продукции творческого бизнеса интеллектуального характера, формирование культурных ценностей молодежи, воспитание чувства патриотизма, формирование общественного мнения о продукции творческого бизнеса как сферы реализации творческих возможностей молодых людей и начинающих специалистов.

4. Создание положительного имиджа Кабардино-Балкарской Республики как региона с развитой творческой индустрией.

Кабардино-Балкарская Республика зарекомендовала себя как регион с развитой туристической инфраструктурой. В настоящее время руководством республики разрабатывается комплекс мер по развитию творческих индустрий, что отвечает требованиям стратегического развития региона и формирования его инвестиционного потенциала.

Среди задач концепции поддержки развития творческих индустрий в Кабардино-Балкарской Республике можно выделить:

1. Оценка потенциальной ёмкости рынка творческой продукции в республике с целью определения возможности его формирования и объёмов роста.

2. Формирование системы информационного сопровождения деятельности по развитию творческого бизнеса.

3. Обучение и подготовка профессиональных кадров соответствующих творческих специальностей.

4. Создание базы для подготовки и переподготовки специалистов в области управления творческим бизнесом.

Формирование концепции творческих индустрий в Кабардино-Балкарской Республике приведёт к достижению следующих предполагаемых результатов:

1. На территории Кабардино-Балкарской Республики будет сформирован новый рынок инновационной творческой продукции.

2. В условиях финансово-экономического кризиса частично будет решена проблема трудоустройства молодёжи.

3. Специалисты в области творческой деятельности получают возможность реализации своих творческих способностей.

4. Привлечение внимания к Кабардино-Балкарской Республике как к региону с потенциально ёмким рынком творческой продукции.

Концепция развития творческих индустрий в Кабардино-Балкарской Республике находится в стадии разработки.

Литература

1. Дранев Я.Н. Кластерный подход к экономическому развитию территорий. В кн. Практика экономического развития территорий: опыт ЕС и России. М.: Сканрус. 2001.
2. UK Creative Industries Taskforce, Creative Industries Mapping Document. November 1998.
3. http://www.adm-nalchik.ru/novosti/kultura_resh_30-12-08.doc

Социально-экономические последствия проведения крупных спортивных мероприятий.

Гнетова Ольга Викторовна

студентка 1 курса школы магистров

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: olgavg06@mail.ru

В настоящее время, в преддверии подготовки к Олимпийским Играм в Сочи в 2014 году, особое значение получает оценка последствий от таких крупных спортивных мероприятий как Олимпийские Игры. Что означает «успешные Олимпийские Игры»? Оценка Игр сильно зависит от того, с какого аспекта будет рассматриваться это событие: спортивного, финансового, социального, организационного.... Невозможно оценить прибыль или убыток от проведения Игр, как разность между расходами и доходами. Истинное влияние Игр на город, регион и страну в целом можно оценить, только приняв

во внимание все кратко- и долгосрочные последствия Игр на инфраструктуру, экологию, социальную, политическую экономическую сферы.

Можно выделить ряд выгод, как кратко – так и долгосрочных, которые может получить сторона, принимающая такое крупное событие, как Олимпиада. Во-первых, в краткосрочном периоде проведение крупных мероприятий служит своего рода катализатором развития для различных сфер – строительства, малого и среднего бизнеса, туризма. Во-вторых, значительные рекламные кампании, предшествующие соревнованиям, служат для создания и укрепления имиджа города проведения Игр. Это особенно актуально для относительно небольших городов. Олимпийские Игры принесли известность таким городам как Калгари и Лиллихаммер, о которых мало кто знал за пределами страны до проведения Игр. Это в свою очередь привлекает инвесторов, туристов и мигрантов. Привлечение значительных масс зрителей приводит к возникновению мультипликативного эффекта, так как эта аудитория (болельщики, туристы) обладают большей покупательной способностью. При грамотной организации мероприятий это, несомненно, должно пойти на пользу бизнесу. Развитие туризма является не только кратко-, но и долгосрочным последствием крупных спортивных событий. Так после Олимпиады 1992 года поток туристов в Барселону увеличился более чем в два раза (данные агентства Standard&Poor's). И наконец, проведение крупных спортивных мероприятий, несомненно, ведет к улучшению инфраструктуры и повышенному вниманию к охране окружающей среды. В преддверии Олимпийских Игр или другого крупного спортивного события органы муниципального управления могут направить средства из различных фондов на постройку и улучшение необходимых сооружений. Так как в настоящее время большинство крупных спортивных организаций особенно заботится о том, чтобы во время проведения соревнований, не наносился урон окружающей среде, то это ведет к тому, что значительное влияние уделяется и охране окружающей среды. Это выгодно и принимающей стороне, так как улучшает имидж города и района проведения соревнований, а также в дальнейшем может служить основой для перехода бизнеса и социальных структур на экологический путь развития.

Олимпийские Игры, и другие крупные спортивные события, имеют и значительные долгосрочные последствия. Проведение таких крупных мероприятий вызывает резкий рост временной занятости в регионе, но также может служить основой и для роста постоянной занятости, если будут созданы условия для повышения квалификации, переподготовки кадров, развития бизнеса в регионе. Однако проведенное исследование выявило растущий уровень безработицы в период сразу после большинства Олимпиад, так как регион оказывается недееспособным аккумулировать ту массу рабочей силы, которая требовалась до проведения события и высвободилась сразу после его окончания.

Очевидно также, что сооружения, модернизированные или построенные перед крупным спортивным событием, будут служить потом еще достаточно продолжительное время. Так на модернизацию аэропорта Пекина было выделено 2 миллиарда долларов, 11 миллиардов было затрачено на улучшение дорожной системы. Значительные средства выделялись на озеленение города, улучшение городской инфраструктуры. Исследование показывает, что в случае если сооружения, построенные к спортивному событию, будут использоваться и в дальнейшем, то проведение крупного спортивного соревнования оказывается достаточно прибыльным для города проведения, а также дает значительные положительные эффект. Однако для получения максимальной отдачи необходимо, чтобы планы создания олимпийской инфраструктуры «встраивались» в более широкую стратегию обновления и возрождения городской экономики. Именно это стало залогом успешных Игр в Сиднее (2000) и в Барселоне (1992). Однако даже в Сиднее потери, связанные с недоиспользованием олимпийских объектов оказались достаточно высоки.

Также среди отрицательных последствия проведения крупных спортивных мероприятий следует отметить значительный рост цен на недвижимость, возможный рост преступности, акции протеста и т.д. Эти аспекты необходимо учитывать на этапе подготовки к спортивному событию.

Таким образом, последствия проведения крупных спортивных событий затрагивают самые различные сферы социально-экономического развития региона. Это необходимо учитывать при подготовке к проведению соревнований, а также при оценке выгод и убытков от проведенного мероприятия. В настоящее время это может быть актуальным при строительстве олимпийских объектов и инфраструктуры в Сочи, так как необходимо обеспечить максимальное их использование и после Олимпиады.

Литература

1. Галкин В.В. Экономика спорта и спортивный бизнес: учебное пособие – М.: Кнорус. 2009 – 320с.
2. Preuss, Holger The Economics of Staging the Olympics: A Comparison of the Games 1972-2008 - Edward Elgar Publishing. 2006 - 332p.
3. Mossmann, Jannis Socio-Economic Impacts of Beijing 2008: A Critical Analysis of the Potential Impact and Implications the 2008 Olympics Will Have on the Socio-economic Challenges the Chinese Leadership Face in the Twenty-first Century – GRIN Verlag, 2009 – 48p.
4. <http://www.standardandpoors.ru/article.php?pubid=1704> (доклад агентства Standard&Poor's)

Региональные программы социальной поддержки в России в условиях экономического кризиса

Горина Е.А.

аспирант

Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН, Москва, Россия

E-mail: elenagorina@inbox.ru

Начавшийся в 2008 г. экономический кризис спровоцировал резкое сокращение государственного бюджета: по предварительным данным, в 2009 г. недобор доходов федерального бюджета составил почти 40% от первоначально запланированного уровня. В наибольшей степени бюджетные риски сконцентрированы на уровне субъектов РФ. Во-первых, из-за сокращения производства и доходов населения снижаются собственные налоговые поступления бюджетов регионов: за три квартала 2009 г. они сократились в целом на 17% по сравнению с предыдущим годом (Мониторинг...). Во-вторых, с 2010 г. федеральный бюджет прекращает софинансировать расходы субъектов РФ по исполнению ряда их полномочий в сфере социальной поддержки населения. При этом в большинстве регионов объем собственных бюджетных ресурсов недостаточен для покрытия расходных обязательств по социальной защите, которые были переданы субъектам РФ в ходе реформы 2005 г.⁶

Однако именно на региональном уровне осуществляется большая часть обязательств государства по социальной поддержке граждан (Социальный атлас...), а значит и расходы на решение социальных проблем, обостряющихся в ходе кризиса: снижение доходов населения, рост уровня бедности и безработицы. Трансферты из

⁶ К расходным обязательствам субъектов РФ относятся меры социальной поддержки ветеранов труда, тружеников тыла, реабилитированных лиц и лиц, признанных пострадавшими от политических репрессий, граждан пожилого возраста, семей с детьми, детей-сирот, а также программы для малоимущих – ежемесячное пособие на ребенка до 16 (18) лет, субсидии на оплату жилищно-коммунальных услуг и др.

федерального бюджета обеспечивают только часть «антикризисных» расходов в регионах. Их основной вектор в 2009 г. – поддержка региональных рынков труда через финансирование активных программ содействия занятости в регионах. В то же время другой важный компонент поддержки населения – программы социальной помощи (предоставляемой как отдельным категориям граждан, так и малоимущим домохозяйствам) – сильнее зависит от региональных бюджетов и регионального законодательства (в части правил предоставления, формы и размеров помощи).

В условиях кризиса бюджетные ограничения в исполнении региональных социальных обязательств усиливаются, во многих субъектах РФ возникает необходимость в оптимизации бюджетных расходов. Цель проведенной работы состояла в том, чтобы выявить, коснулся ли этот процесс региональных программ социальной защиты и в какой мере. Для этого были проанализированы изменения нормативно-правовой базы, внесенные в течение 4-го квартала 2008 г. и 2009 г. в шести субъектах РФ: Вологодской, Калининградской, Тюменской и Томской областях, Пермском крае, Республике Бурятия. Выбранные регионы различаются между собой как по уровню достигнутого экономического развития и бюджетной обеспеченности, так и по степени тяжести издержек, понесенных от экономического кризиса.

Анализ нормативно-правовой базы показывает, что нарастание экономического кризиса действительно совпало по времени с важными изменениями в области социальной защиты в рассматриваемых регионах. Они отразились на размерах, правилах и формах предоставления мер социальной поддержки, причем были разнонаправленными. Так, сохранению уровня социальной защищенности способствовали индексация пособий малоимущим семьям с детьми и другим группам населения (Пермский край, Бурятия, Тюменская, Томская область). Напротив, «замораживание» прежнего размера выплат (в основном ежемесячных денежных выплат (ЕДВ) для региональных льготников) снижает их реальную ценность для получателей. Только в одном из шести субъектов РФ (Пермский край) ЕДВ были индексированы в соответствии с нормами регионального законодательства. Другой яркий пример – установление в 2009 г. более строгих правил получения жилищных субсидий через повышение региональных стандартов максимально допустимой доли расходов на оплату жилищно-коммунальных услуг (ЖКУ): в Вологодской области с 10 до 22% (на уровне федерального), в Пермском крае для ряда льготных категорий – с 15 до 18%, а также в Томской области. В тех же трех регионах в 2009 г. была подготовлена правовая база для еще одного важного нововведения – монетизации льгот по оплате ЖКУ с 2010 г. Однако этот процесс связан не с экономическим кризисом, а с требованием федерального законодателя: переход от натуральных льгот к их денежной форме является одним из условий предоставления регионам средств из Фонда содействия реформированию ЖКХ. (Поэтому не менее 30 субъектов РФ в 2010 г. предприняли такую монетизацию).

В целом проведенный анализ изменений нормативно-правовой базы в области категориальных и адресных программ социальной защиты регионального уровня, подводит нас к следующим выводам. Во-первых, более значительные трансформации в системе социальной защиты произошли в тех регионах, где влияние и бюджетные издержки экономического кризиса были максимальны. Среди выбранных регионов это, прежде всего, Калининградская и Вологодская области, в бюджетах которых запланированный объем доходов к июлю 2009 г. сократился на 20-35% от первоначального (декабрь 2008 г.). В них вектор изменений преимущественно отрицательный, т.е. направлен в сторону уменьшения уровня социальной защищенности отдельных групп населения. Сокращение бюджетных доходов заставило власти пересмотреть некоторые подходы к оказанию социальной поддержки и тем самым сузить круг получателей и уменьшить размер оказываемой помощи (в программе жилищных субсидий), увеличить долю личных расходов граждан на оплату социальных

услуг (выросла стоимость льготных проездных билетов), отказаться от роста расходов на выплату большинства социальных пособий (что означает обесценивание этой социальной помощи). В условиях дефицита финансовых ресурсов значимое увеличение размеров пособий коснулось только наиболее уязвимых категорий (многодетные семьи, семьи с детьми-инвалидами). В других рассмотренных регионах, где социальные расходы бюджетов по разным причинам оказались в меньшей степени затронуты экономическим кризисом, размеры выплат, как правило, росли.

Во-вторых, по изменениям нормативно-правовой базы можно проследить приоритеты региональных властей в области социальной поддержки. В большинстве субъектов РФ были повышены размеры пособий малоимущим семьям с детьми, в том числе наиболее уязвимым категориям, установлены новые виды пособий. В то же время в отношении ЕДВ региональным категориям льготников в целом для регионов характерна стратегия «замораживания» их прежних размеров. Установление более жестких рамок участия в программе жилищных субсидий, которое способствует сокращению численности получателей и уменьшению размеров выплат, также свидетельствует о стремлении региональных властей снизить бюджетные затраты на предоставление этой формы социальной поддержки.

Литература

1. Консультант Плюс: Сводное региональное законодательство [Электронный ресурс]. – Версия 3000.03.39. – М., 1992-2009.
2. Мониторинг социально-экономического развития субъектов РФ [Электронный ресурс] / Министерство регионального развития РФ. – М., 2009. – Режим доступа: <http://www.minregion.ru/WorkItems/ListNews.aspx?PageID=434>
3. Социальный атлас российских регионов [Электронный ресурс] / Независимый институт социальной политики. – М., 2009. – Режим доступа: <http://atlas.socpol.ru>

О некоторых проблемах социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа — Югра в стратегии до 2020 года

Гребенюкова Владлена Владимировна

Ассистент

Нижневартровский государственный гуманитарный университет, факультет экономики и управления, Нижневартовск, Россия

E-mail: vladlena.g@gmail.com

Ханты-Мансийский автономный округ - Югра прочно стоит на позиции региона, влияющего на экономические процессы в России и на всем европейском пространстве. Его недра содержат существенные по мировым меркам объемы самого ликвидного товара - нефти. 70% извлекаемого в России "черного золота" сосредоточено именно в Югре, чье экономическое развитие устремилось к новым горизонтам. Округ динамично наращивает потенциал для создания новых отраслей промышленности.

Стратегия социально-экономического развития округа до 2020 года стала логичным продолжением своей предшественницы, рассчитанной до 2012 года. Обе программы предусматривают получить экономическую модель, при которой половина объемов валового регионального продукта будет производиться в несырьевом секторе. Теория о новом облике региона подкрепляется конкретными практическими шагами окружного правительства, законодателей и бизнес-сообщества. Среди крупных стратегических инициатив – поддержанных последовательно двумя Президентами РФ В.В. Путиным и Д.А. Медведевым проект "Урал промышленный - Урал Полярный". Задумка окружных властей начать масштабное освоение богатств Приполярного Урала,

должна сопровождаться развитием энергетического и транспортного комплексов Югры, Ямала и Тюменской области.

Устойчивый рост экономики предоставляет удачный шанс для развития в округе новых, не-нефтяных видов деятельности – глубокой переработки леса, минерально-сырьевого комплекса на Приполярном Урале и т.п. Ханты-Мансийский автономный округ – Югра во всех отношениях является центральным звеном развития Западной Сибири.

Для автономного округа характерен значительный удельный вес населения в трудоспособном возрасте, который сохранится до 2010 года: трудовые ресурсы составляют более 70% в структуре населения. Численность постоянного населения округа по состоянию на 1 января 2008 года, составляет 1505,2 тыс. человек, в том числе городское население – 1357,2 тыс. человек. В округе выше, чем в России, доля лиц трудоспособного возраста (71,2% против 63,3% по России) и ниже удельный вес старше трудоспособного (соответственно 8,4% и 20,4%). Удельный вес лиц в возрасте 65 лет и старше в автономном округе – 3,7 %, в России 13,9 %. В округе выше доля мужчин, чем в среднем по России: в 2002 г. в стране в целом на 1000 мужчин приходилось 1147 женщин, а в округе - 1011.

Несмотря на то, что после 2010 года пополнение рынка труда сократится, так как в трудоспособный возраст будет вступать поколение, появившееся на свет в 1990-е годы – годы с относительно низкой рождаемостью, в динамике численности населения округа все большую роль будет играть естественный прирост. Для Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в отличие от Российской Федерации в целом, в последние 10 лет характерна тенденция увеличения численности населения. Устойчивость демографического развития достигается за счет более молодой возрастной структуры населения, более высокого, чем в России, уровня рождаемости, сравнительно низкого уровня смертности

Тем не менее, при наличии положительных тенденций, Округ сталкивается с растущей нехваткой квалифицированных кадров, в том числе и кадров рабочих специальностей. В нефтегазовом, лесном, рекреационном комплексах, социальной сфере прослеживается недостаток кадров высшей квалификации, остро необходима местная система переподготовки кадров среднего звена, подготовка кадров рабочих профессий. Местная система образования и система внешних связей округа (меры эффективной иммиграционной политики, программы переобучения, повышения квалификации, передачи опыта и др.) недостаточно работают на решение этой проблемы. Многие крупные и средние предприятия округа устранились от процесса обучения и переподготовки кадров: не участвуют в создании программ обучения, не лоббируют создание "нужных" им направлений, не принимают молодежь на стажировку, не направляют на повышение квалификации своих сотрудников и т.д. Окружные социальные программы предусматривают строительство учреждений образования, здравоохранения, культуры вне увязки обеспечения жильем работающих или привлекаемых сюда молодых специалистов.

До 2020 года при проведении активной политики по сохранению нынешнего режима естественного прироста населения, с учетом миграционного прироста, будет обеспечиваться прирост населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. За счет постоянного роста производительности труда, наиболее ощутимого, прежде всего, в самых капиталоемких корпоративных отраслях базового сектора экономики, здесь будет возможно наращивать объемы производства даже в условиях сокращения численности занятых. В более трудоемком секторе услуг рост производства будет достигаться за счет некоторого увеличения общей численности занятых по сравнению с современным периодом.

После 2018 года главные структурные сдвиги в экономике округа будут состоять в значительном росте доли малого нефтяного бизнеса в общем производстве промышленной продукции и в структуре ВРП. Этот структурный сдвиг вызовет опять некоторый количественный рост занятости в нефтегазовом секторе экономики. В инфраструктурном секторе в этот период будет создан мощный пласт малых строительных, транспортных компаний, которые обеспечат стабилизацию общей занятости. Наконец, в секторе услуг самым быстро растущим по занятости станет подсектор производственных услуг – сервиса для нефтедобычи, лесопромышленного комплекса, подрядного, инжинирингового бизнеса и др.

По многим объективным (в том числе демографическим) причинам округу придется решать свои кадровые проблемы в возрастающей степени за счет "самообеспечения" - подготовки молодых специалистов из самих жителей Югры. И это увеличит нагрузку и экономическую роль местных образовательных учреждений. Фундаментальная тенденция прогнозного периода будет состоять в превращении местных образовательных структур всех уровней в градообразующие для своих населенных пунктов. Определить оптимальную структуру подготовки кадров всех уровней, прежде всего для нужд развития Приполярного Урала – важная задача ближайших лет.

Литература

1. Стратегия социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры до 2020 года. Приложение к распоряжению Правительства автономного округа от 14 ноября 2008 г. № 491-рп.
2. Мотовилова А. «Урал промышленный – Урал полярный» – палочка-выручалочка... для всей России? - URL: <http://www.nakanune.ru/articles/138370>. Дата обращения: 20.02.2010.
3. Неелов Ю. Уральский мегапроект серьезно продвинулся вперед. - URL: <http://www.nakanune.ru/articles/14400>. Дата обращения: 20.02.2010.
4. admhmao.ru (Официальный веб-сайт органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры)

Кадровая политика фирм в условиях экономической неопределенности

Данилочкин Владимир Михайлович

студент, магистр 2 года обучения

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
экономический факультет, кафедра ЭССТуН, направление ЭТ, Москва, Россия*

E-mail: Vladimir-d2003@yandex.ru

I. В условиях непрерывно изменяющейся экономической конъюнктуры, задача оптимизации кадровой политики встает перед любым предприятием. Финансово-экономический кризис 2008–2009 годов, как наиболее яркая форма проявления условий экономической неопределенности, во-первых, выявил огромное количество предприятий, проводивших несбалансированную кадровую политику, во-вторых, доказал высокую научную и практическую актуальность эффективного решения этой задачи, а в третьих, он позволил нам выявить и систематизировать модели поведения предприятий при реализации ими в этот период кадровой политики.

В ходе исследования тестировались следующие гипотезы кадровой политики: удержание ключевых сотрудников; пересмотр системы мотивации и вознаграждения персонала в условиях сокращения бюджета; сокращение сотрудников с низкой предельной полезностью труда; выявление и воспитание/привлечение руководителей, способных вывести компанию из сложной экономической ситуации.

II. Для проведения исследования в качестве теоретической базы были взяты: простая модель спроса на труд, модель инвестиций фирмы в человеческий капитал, модель несовершенства рынка труда, с точки зрения заработной платы,

Количественные данные были получены на основе анализа : официальных статистических источников (Росстат, Минэкономразвития РФ, ЦБ РФ), открытых данных агентств по подбору и найму персонала и консалтинговых компаний (HeadHunder, Hay Group, ВКК Национальный союз кадровиков), данных, опубликованных в СМИ, и собственного исследования статистических данных системы "СПАРК" (выборка - 150 компаний различных отраслей, 80% из которых - российские и 20% иностранные предприятия; численность персонала 45% компаний - свыше 500 сотрудников; оборот 50% компаний - более 1 млрд. рублей).

III. Проведенный анализ позволил выявить следующие тенденции в основных направлениях кадровой политики предприятий в 2008-2010гг.:

Пересмотр вознаграждений: прежде всего, компании пересмотрели бюджеты расходов на персонал. Наибольшему сокращению подверглись следующие статьи расходов: расходы на медицинское страхование родственников; служебные автомобили; командировки; обучение и развитие.

Более половины компаний к ноябрю 2008 года пересмотрели размеры фондов оплаты труда: часть компаний приняла решение отложить ежегодное повышение окладов в среднем на полгода, по сравнению с ранее запланированными сроками, часть – решила заморозить их на текущем уровне. Однако, уже в феврале 2009 года ситуация радикально изменилась – практически все компании внесли коррективы в бюджет: почти удвоилось число компаний, пересмотревших размер ФОТ, как тех, которые отсрочили повышение базовых окладов, так и тех, которые заморозили базовые оклады на прежнем уровне. Более того, некоторая часть компаний пошла на временное снижение размеров выплат по соглашению сторон. В то же время для ключевых сотрудников многие компании сделали исключение и повысили базовую часть оклада в соответствии с предварительными планами 2008 года.

Кроме того, значительная часть компаний не в полной мере реализовала свои планы по выплатам бонусов и премий за результаты 2008 года: если в ноябре 2008 года четверть участников, как показало исследование, планировала отсрочить выплаты, сократить их размеры или вообще отказаться от них, то в 2009 году доля таких компаний возросла более, чем до трети от числа всех обследованных предприятий.

- **Оптимизация численности персонала:** в ноябре 2008 года чуть больше половины из 150 обследованных компаний были намерены поддерживать постоянную численность (т.е., возобновлять ее по мере убывания) в соответствии с принятым бюджетом, остальные, примерно в равных пропорциях, заморозили найм и/или начали сокращать сотрудников. В феврале 2009 года ситуация усугубилась по всем параметрам. Естественным следствием этого процесса в целом по РФ явилась динамика уровня безработицы, который согласно официальным данным, составлял в 2008 году - 5,8% ЭАН. Однако в конце 2009 года был равен - 8,2% ЭАН.

Выявлены важные элементы совершенствования системы управления персоналом: внедрение ежегодной оценки сотрудников и использование ее результатов для: пересмотра уровня з/п и кадровых перестановок, пересмотра размера переменного вознаграждения, выявления ключевых сотрудников, оценки имеющихся кадровых ресурсов и необходимости внешнего найма персонала.

- **оптимизация элементов внутренней коммуникации:** открытый и честный диалог, управление ожиданиями и предупреждение о предстоящих "непопулярных" мерах.

- **изменение принципов кадровой политики:** внедрение более экономных политик по социальному пакету сотрудников, сокращение расходов на корпоративные

мероприятия, четкое документирование расходов сотрудников для целей налоговых вычетов, отказ от дорогих тренинговых программ, отказ от услуг хедхантеров, привлечение наиболее компетентных сотрудников, появившихся на рынке труда.

IV. Исследование свидетельствует о том, что в кадровой политике российских предприятий, сложились достаточно типовые варианты решений характерные для высшей стадии экономической неопределенности – экономического кризиса. В целом исследование подтвердило вышеназванные гипотезы, позволило их уточнить и дополнить. Кадровая политика предприятий, как показал анализ, включала в себя 7 основных этапов: 1) пересмотр стратегии вознаграждения; 2) внедрение систем управления результативностью; 3) оптимизацию численности персонала; 4) защиту имиджа работодателя; 5) управление внутренними коммуникациями в компании; 6) оптимизацию затрат на подразделение «Управление персоналом»; 7) изменение в системе подбора и обучения.

Полагаем, что дальнейшее посткризисное развитие экономики России невозможно без эффективной кадровой политики и ее количественного измерения, которые должны являться полем для систематических научных исследований на предприятиях, являющихся: а) репрезентативными для важнейших отраслей экономики, б) проводивших при этом различные варианты кадровой политики,

Литература

1. Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Артамонова, М.В. Луданик. Экономика персонала: Учебник. - М.: Инфра-М, 2009.
2. А. Навой – «Российские кризисы образца 1998 и 2008 годов: 10 отличий» // Вопросы экономики, № 2, Февраль 2009, С. 24-38
3. Р.И. Капелюшников - Конец российской модели рынка труда? М., Фонд «Либеральная миссия», 2009, 72 с.
4. Антикризисное управление: Учебник / Р.А.Попов. – М.: Высш. шк., 2003.-429с.
5. www.spark.interfax.ru (Система профессионального анализа рынков и компаний)
6. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики России)
7. www.hh.ru (ГК HeadHunter)
8. www.haygroup.com/ru (ГК Хэй Групп)
9. www.kadrovik.ru (ВКК Национальный союз кадровиков).

Механизм взаимодействия рынков образовательных услуг и труда

Дмитриева Екатерина Алексеевна

Студент магистратуры 2 г.о.

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: dmitrieva_ekater@mail.ru

Функционирование рынка труда и образовательных услуг экономической системе общества невозможно без их взаимодействия. Основной же целью установления прочных связей между ними является согласование интересов субъектов рынков образовательных услуг и труда, которое происходит лишь при соответствии их потребностей. Взаимодействуя, исследуемые рынки преследуют социально-экономическую цель, которая заключается в увеличении благосостояния всех индивидов по средствам удовлетворения их личных потребностей, а также реализации на практике образовательной услуги, получение дохода соответствующего уровня и повышении платежеспособности населения. Социальный эффект состоит не только в выгодах для образованного человека и его семьи, но и для общества в целом: увеличение социальной

отдачи от вложений в образовательные услуги, сокращение преступности благодаря увеличению культурного уровня населения, рост социальной активности и др.

К хозяйствующим субъектам, при помощи которых осуществляются практические действия для обеспечения механизма взаимосвязи, относятся: субъекты рынка образовательных услуг (государственные и негосударственные образовательные учреждения, фирмы-покупатели образовательных услуг, отдельные индивиды) и субъекты рынка труда (наемные работники, работодатели, посредники трудоустройства). Взаимодействуя внутри каждой социально-экономической системы рынков, субъекты формируют связи с другими рыночными системами.

Что касается связей между рынками, то они имеют адаптационный характер: с одной стороны, рынок образовательных услуг должен учитывать спрос на профессионально-квалификационный состав рабочей силы, предъявляемый со стороны рынка труда, с другой, - активно влиять на него посредством формирования предложения подготовленной рабочей силы. Рынок же труда должен предоставлять рынку образовательных услуг информацию о предпочитаемых должностях и требованиях работодателей, а образовательный рынок отвечает на его сигналы, являясь регулирующим средством для пополнения рынка труда профессиональными кадрами.

Выражением связей в этом механизме являются их формы в процессах планирования, организации, управления и стимулирования, опосредующее согласование спроса и предложения услуг на обоих рынках. Среди форм можно выделить: экономические (планирование соответствия производимых образовательных услуг потребностям рынка труда, ценообразование на услуги обоих рынков и т.д.), правовые (непосредственное заключение соглашений и контрактов между субъектами рынков, принятие законодательных актов об образовательной деятельности, труде, налогах и т.д.) и организационные (формирование структуры и аппарата управления и контроля за деятельностью субъектов рынка).

Еще одним компонентом взаимодействия исследуемых рынков являются его методы, которые по характеру действия делятся на: экономические и административные. Экономические методы направлены на создание определенных условий деятельности субъектов взаимодействия, они призваны учитывать их мотивы поведения для согласования частных и общественных интересов. С При их помощи осуществляется финансирование, льготное налогообложение и кредитование, а также они влияют на выбор субъектов исследуемых рынков вариантов действий и на формирование целей их экономической деятельности. Что касается административных методов, то это формализованные методы, в основном предписываемые государством. Они предусматривают законодательные ограничения, определенные требования к субъектам взаимодействия, а также порядок их организации и функционирования. К ним можно отнести лицензирование и аккредитацию образовательных учреждений, выполнение договорных обязательств, установление минимума заработной платы и т.д.

Наконец, важно упомянуть об инструментах связей между рынками. Расхождение интересов субъектов рынков порождает дисбаланс, для ликвидации которого необходимо воздействие различных участников рыночной экономики. Для взаимодействия рынков образования и труда большое значение имеют меры и действия различных субъектов, которые призваны приводить в соответствие спрос рынка труда на квалифицированную рабочую силу и предложение рынка образовательных услуг на подготовленные кадры. Инструментами такого воздействия могут быть инвестиции в человеческий капитал и создание и движение рабочих мест. В рамках теории человеческого капитала образование является объектом инвестиций с целью повышения производительности труда для увеличения производства товаров и услуг и получаемого работником дохода. Инвестиции в человеческий капитал и, прежде всего в образование, могут осуществляться государством, отдельным предприятием или индивидами, что

создает определенную специфику. Что касается создания и движения рабочих мест, то по масштабам и структуре их перераспределения можно судить об адаптационных возможностях экономической системы. На создание новых рабочих мест, перемещение работников и влияние рынка образовательных услуг влияют разнообразные факторы: профессиональный рост, уровень квалификации, степень удовлетворенности работой, появление (исчезновение) новых сегментов рынка, ослабление (или усиление) внутренней и международной конкуренции, а также техническое перевооружение предприятий и различия в местных условиях ведения бизнеса.

В заключении важно подчеркнуть, что на связи взаимодействующих субъектов обоих рынков влияют внешние факторы (социально-экономические, политические, научно-технические и демографические) и внутренние (конкуренция на обоих рынках, цены на образовательные услуги и на услуги труда, предпочтения потребителей на обоих рынках, их мотивация, врожденные и приобретенные способности работников).

Подводя итог, можно отметить, что, взаимодействуя, исследуемые рынки выражают взаимосвязи экономических интересов, а воздействие разнообразных факторов на прямые и обратные связи носят системный и адаптивный характер. Функционирование механизма взаимодействия осуществляется для определенных целей, поставленных субъектами обоих рынков, он выступает одновременно и как совокупность отношений между субъектами, и как единство форм, методов и инструментов воздействия на установленные прямые и обратные связи, т.е. как сфера регулирования процессов взаимосвязи. А его характерной чертой является ориентация на удовлетворение разных потребностей, согласование личных и общественных интересов, единство стимулов образовательной и трудовой деятельности.

Литература

1. Капелюшников Р.И. (2001) Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.:ГУ ВШЭ
2. Колосова Р.П., Шишкина Ю.В. (2009) Российский рынок труда: возможности и ограничения развития в контексте его сбалансированности с рынком образовательных услуг. М.: МАКС
3. Под ред. Колесова В.П. (2008) Экономика знаний. ИНФРА-М
4. Под ред. Колесова В.П. (2008) Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса. М.: Права человека.
5. Под ред. Колосовой Р.П. (2005) Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке». М.: ТЕИС

Современные тенденции рынка платных образовательных услуг

Дорохин Иван Алексеевич

Аспирант

*Всероссийская государственная налоговая академия Министерства финансов
Российской Федерации, экономический факультет, Москва, Россия*

E-mail: dovano@yandex.ru

Образование и образовательные услуги оказывают непосредственное влияние на развитие экономики и общества. В последнее время в условиях глобализации особое распространение получило так называемое «транснациональное образование».

Наиболее полное определение данному явлению в сфере образования было дано в «Кодексе положительной практики в обеспечении транснационального образования» (Code of Good Practice in the Provision of Transnational Services), принятом совместно ЮНЕСКО и Советом Европы 6 июня 2001 года. В соответствии с этим Кодексом, под транснациональным образованием понимаются все виды программ высшего образования, или комплексы образовательных курсов, или образовательные услуги

(включая услуги дистанционного образования), при которых обучающиеся находятся в стране, отличной от той, в которой базируются образовательные учреждения»⁷.

К основным формам транснационального образования можно отнести следующие формы: франчайзинг; сопоставление программ обучения; открытие филиалов образовательных учреждений в других странах; образовательные учреждения, создаваемые крупными корпорациями (такие образовательные учреждения могут создаваться крупными транснациональными корпорациями и формировать свои собственные, отличные от каких бы то ни было национальных образовательных систем, системы обучения и подготовки кадров); международные образовательные учреждения; дистанционное обучение и виртуальные университеты.

Постоянное развитие Интернета привело к тому, что доступ к информационным и образовательным ресурсам перестал зависеть от географического и прочих факторов, которые ограничивали доступ к такого рода ресурсам. Это стало причиной того, что такие формы образования как самообразование, домашнее детское образование, дистанционное образование стали активно развиваться. Возникло целое явление, получившее в экономической литературе наименование «электронного обучения» (e-education или e-learning).

Европейская Комиссия дала определение данному виду образования, которое звучит следующим образом – использование новых мультимедийных технологий и сети Интернет для улучшения качества образовательного процесса посредством расширения доступа к образовательным ресурсам и услугами, а также посредством удаленного (дистанционного) обмена информацией⁸.

Сейчас в России происходит процесс окультуривания рынка услуг дистанционного образования. И этот процесс на первый план выводит проблему государственного контроля, лицензирования и аккредитации. Здесь, безусловно, должны действовать иные принципы, нежели при оценке традиционных форм обучения. Современное дистанционное образование, активно использующее возможности новых электронных технологий (e-Learning, мультимедийное, сетевое обучение), в России развивается очень медленно, поскольку в системе показателей госаккредитации полностью отсутствуют какие-либо стимулы для развития технологической базы вузов. Так конкурентоспособна ли сегодня технологическая составляющая наших образовательных учреждений? К сожалению, и на этот вопрос приходится отвечать отрицательно. В нашей стране стали заниматься созданием электронных баз данных и баз знаний сравнительно недавно. И хотя в этом направлении есть серьезное продвижение вперед, особенно в общеобразовательной школе, но в целом мы крайне неэффективно используем сетевые ресурсы.

Парадигма образования через всю жизнь подразумевает, что современный рынок труда требует получения не только профессионального образования (начального, среднего специального, высшего) или простого повышения квалификации, но постоянного совершенствования старых и приобретения новых знаний, умений и навыков. С этими задачами прекрасно справляется именно дистанционное образование, которое за последние 15-20 лет существенно обогатилось новыми компьютерными технологиями. Сегодня это уже не просто дистант-обучение с использованием локальных серверов и привлечением консультантов-тьюторов, а распределенное обучение, позволяющее задействовать сервера различных учебных заведений и выстраивать индивидуальные образовательные траектории. Человек может сам скомпоновать свой учебный план из курсов нескольких университетов, входящих в

⁷ См. Council of Europe/UNESCO. Code of Good Practice in the Provision of Transnational Education. Council of Europe/UNESCO, 2000.

⁸ См. European Commission, Directorate-General Education and Culture, 2001.

образовательный консорциум, а функции тьютора в данном случае будут заключаться в том, чтобы помочь ему правильно и рационально распределить свое время, а также подсказать последовательность изучения тех или иных дисциплин. В системе дополнительного обучения важен не образовательный сертификат как таковой, а конкретные знания и навыки, приобретенные слушателем. Диплом о профессиональном образовании играет лишь стартовую роль, а впоследствии (и это видно по вопросам в резюме для трудоустройства) – базовое образование подкрепляют различные умения и дополнительные знания из самых разнообразных областей.

Необходимо эффективно использовать возможности современного электронного оборудования в традиционном учебном процессе. Но есть и заочное обучение, на долю которого приходится примерно 40% учащихся, и его также необходимо развивать. Еще одно направление развития электронного обучения связано со средней школой. Сейчас разрабатывается новый федеральный стандарт, предусматривающий серьезные изменения в школьном обучении. Другая важная область применения электронных технологий – обучение детей-инвалидов. Ведь гиперпространство для них нередко становится основным способом коммуникации, возможностью общения с окружающим миром.

Что же касается проблем дистанционного образования, то выделим две наиболее острые. Во-первых, несовершенство правового поля. Практически во всех нормативно-правовых актах (в Законе «Об образовании», в Законе «О профессиональном или дополнительном образовании», в постановлениях и инструкциях) заложены ограничения. Например, как только образовательное учреждение начинает заниматься электронным обучением, оно тут же сталкивается с противоречивыми требованиями по лицензированию и аккредитации, а у слушателей нередко возникают проблемы по зачету курсов, читаемых в другом вузе.

Вторая проблема связана с технологическим неравенством. В связи с этим необходимо создать четкую правовую основу, регламентирующую дистанционное образование, а также на государственном уровне сглаживать неравенства в обеспечении различных регионов страны технологическими ресурсами (имеется в виду государственное регулирование, касающееся естественных монополий, т.к. например в Сибири и на Дальнем Востоке всего 2 компании, предоставляющие доступ в Интернет по сетям телекоммуникаций, что ведет к установлению крайне высоких цен на предоставляемые услуги).

Литература

1. <http://www.edu.ru> (Официальный сайт конференции Online Educa Moscow)
2. Council of Europe/UNESCO. Code of Good Practice in the Provision of Transnational Education. Council of Europe/UNESCO, 2000.
3. Журнал “Платное образование” № 10 (72) октябрь 2008, №10 октябрь 2009
4. Правила оказания платных образовательных услуг. М.:Ось-89.2008

Влияние системы налогообложения физических лиц на благосостояние населения России.

Ершова Екатерина Львовна

Студентка магистратуры 2 з/о

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,

Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: ershka@gmail.com

Система налогообложения, являясь одним из важнейших элементов функционирования государства, оказывает двойное влияние на благосостояние

населения России. С одной стороны налогообложение сказывается напрямую на доходах индивидов, уменьшая располагаемый доход, но одновременно с этим, эффективная политика распределения доходов, которая основывается на системе налогообложения, способствует развитию социальной сферы и увеличивает качество и количество предлагаемых социальных услуг, что положительно влияет на благосостояние.

В данной работе понятие благосостояния индивида рассматривается как совокупность двух основных показателей: располагаемого дохода, а так же действующей для индивида системы социальной защиты в виде предоставления важнейших социальных благ, таких как образование и медицинское обеспечение, государственная безопасность, необходимая материальная помощь, а так же правовая защита.

Таким образом, можно определить взаимодействие трех основных относительно независимых элементов, оказывающих влияние на качество жизни индивида. Первым элементом является совокупный (валовой) доход индивида, который он получает в качестве платы за предложение ресурсов, которыми он обладает. Совокупный доход корректируется на определенный консолидированный налог, который выплачивается индивидом в бюджет. Здесь речь идет о налогах с физических лиц, а именно о налоге на доходы физических лиц (НДФЛ), земельном налоге и налоге на имущество физических лиц. Налоги, взимаемые с физических, а также юридических лиц, составляют доходную часть бюджета страны, который впоследствии распределяется в виде государственных расходов и трансфертов. Одной из основных сфер в России, существующих преимущественно за счет бюджетных средств, является сфера социальной защиты и поддержки населения. Развитие человеческого капитала в свою очередь способствует как росту индивидуальных доходов, так и, при определенных условиях, развитию экономики и росту совокупных доходов населения в целом.

Государство может напрямую регулировать только 2 элемента: систему налогообложения посредством моделирования налоговыми инструментами, а так же систему социальной защиты, регулируя ее развитие через субсидирование бюджетными средствами. На третий элемент – доходы населения – государство может оказывать только частичное воздействие. Известно, что доля занятых в государственном секторе очень значительна, на протяжении последних лет она колебалась в районе 21-22% [1]. На доходы этой группы населения государство может оказывать непосредственное воздействие, поскольку оплата труда государственных служащих выплачивается из средств бюджета.

В качестве основного налога, который рассматривается в работе, взят налог на доходы физических лиц.

Регулирование налога на доходы физических лиц в России на данном этапе возможно следующими способами:

1. Изменение существующей ставки подоходного налога с 13%
2. Замена существующей плоской шкалы налога на прогрессивную шкалу

Изменение существующей ставки подоходного налога является мерой не очень эффективной, поскольку уменьшение ставки приведет к огромным потерям бюджета, но не принесет значительного выигрыша населению, слишком резкое увеличение ставки по налогу вызовет желание граждан увести часть своих доходов «в тень», а прирост бюджетных доходов за счет небольшого увеличения ставки может даже не покрыть административных расходов по изменению законодательства и методологий сбора.

Замена существующей плоской шкалы подоходного налога на прогрессивную может быть более эффективной и достигать сразу не одну, а несколько долгосрочных целей: увеличение поступлений в доходную часть бюджета при неизменности налоговой нагрузки на бедные слои населения и сокращение доходной дифференциации населения России.

Растущие поступления в бюджет страны могут быть направлены на дальнейшее развитие социальной сферы, поддержку систем социальной защиты и поддержки. Регулирование социальной сферы может осуществляться двумя методами. Первый метод характеризуется количественным и качественным ростом бесплатных услуг населению через общественные фонды потребления. Такая политика вызовет увеличение благосостояния у среднего и низшего классов, но при этом потребует значительных оттоков из бюджета, которые можно компенсировать только растущими доходными полномочиями. Второй способ регулирования – это развитие сферы платных услуг, которое будет способствовать увеличению благосостояния населения, поскольку увеличится доступность и качество предоставляемых услуг. В свою очередь развитие системы платных услуг необходимо совмещать со снижением налогового бремени на налогоплательщиков, поскольку они должны будут приобретать платные услуги самостоятельно.

Таким образом, основной задачей исследования является нахождение наиболее эффективного баланса рассмотренной системы посредством регулирования системы налогообложения, а так же определение структуры налогообложения физических лиц, наиболее оптимальной для благосостояния населения. Предполагается, что наиболее эффективное равновесие в данной модели будет достигнуто при введении прогрессивной шкалы подоходного налога и совмещение такой политики с политикой одновременного развития бесплатных услуг населению и сферы платных услуг за счет возросших доходов бюджета, а так же при дальнейшей оптимизации правовой системы страны.

Литература

1. <http://www.gks.ru> Федеральная служба государственной статистики
2. Ахинов Г.А. , Камиллов Д.А. Политика государства в сфере распределения доходов населения. – М.: ТЕИС, 2006
3. Ахинов Г.А., Камиллов Д.А. Социальная функция государства в условиях рыночной экономики: вопросы теории и практики. – М.: ИНФРА-М, 2006
4. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса. Учебное пособие под общей редакцией проф. Колесова В.П , 2-е издание. – М.: Права человека, 2008
5. С. Синельников-Мурылев, С. Баткибеков, П. Кадочников, Д. Некипелов. Оценка результатов реформы подоходного налога в Российской Федерации. М.: Научные труды ИЭПП, 2003 № 52
6. Slemrod J., Yitzhaki S. Tax Avoidance, Evasion and Administration. NBER WP No 7473, 2000.
7. Feinstein J. An Econometric Analysis of Income Tax Evasion and its Detection. – RAND Journal of Economics, 1991, vol. 22, No 1.
8. Мовшович С.М., Соколовской С.Е. «Налоги и кривая Лаффера» // Экономика и мат. методы. 1994. Т.30. Вып.3
9. А. Васильева, Е. Гурвич, В. Субботин. «Экономический анализ налоговой реформы» // Вопросы экономики №6, 2003

Развитие волонтерского движения в Ставропольском крае

Жук Юлия Александровна

Студент

*Ставропольский государственный университет, экономический факультет,
г. Ставрополь, Российская Федерация*

E-mail: zhuk@yandex.ru

С 1 октября 2009 года в Ставропольском крае действует программа «Поезд молодежи», целью которой является вовлечение молодежи в волонтерские движения. Волонтеры – это граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе и в интересах благотворительной организации [1].

Волонтером может стать любой желающий. Для этого необходимо зарегистрироваться на сайте Комитета по делам молодежи Ставропольского края. На нём кандидат в волонтеры может найти всю необходимую справочную информацию.

Основными задачами волонтерской деятельности в Ставропольском крае являются [2]:

1. вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях развития;
2. предоставление возможности молодым людям проявить себя, реализовать свой потенциал и получить заслуженное признание в России;
3. развитие созидательной активности молодежи;
4. интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества.
5. К прикладным задачам этой деятельности относятся следующие:
6. обучение молодых граждан определенным трудовым навыкам и стимулирование профессиональной ориентации;
7. получение навыков самореализации и самоорганизации для решения социальных задач;
8. сохранение профессиональных навыков, знаний и компетенций после получения профессионального образования в период временного отсутствия работы, занятости;
9. замещение асоциального поведения социальным;
10. гуманистическое и патриотическое воспитание;
11. обеспечение определенного временного формата занятости молодежи (замещающего обычные общественные работы) в период социально-экономического кризиса;
12. формирование кадрового резерва.

В Ставропольском крае распространены следующие виды волонтерской деятельности:

1. помощь детям, оставшимся без попечения родителей: разовые акции по сбору новогодних подарков, длительное регулярное сопровождение воспитанников детских домов, организация анимационных программ, помощь в лечении и обучении детей и пр.;
2. работа в медицинских учреждениях: уход за больными, дежурство рядом с тяжело больными детьми и т.п.;
3. фандрайзинг – организация некоммерческого фонда для сбора средств для лечения конкретного больного;
4. экологические добровольные движения: уборка парковых зон и лесных массивов, патрулирование в пожароопасный период, посадка деревьев и т.п.;

5. в области культуры: помощь при реставрации архитектурных памятников, работа по пополнению экспозиционных фондов, организация экскурсий, работа с туристическими группами.

Анализ динамики показывает, что резкое увеличение численности волонтеров наблюдается в период проведения массовых мероприятий в декабре 2009 года, основными из которых были следующие:

1. дни волонтерства в различных районах края, на которых происходила массовая агитация студентов и школьников, торжественное вручение волонтерских книжек, в том числе и именных;
2. праздник «Поезд молодёжи»;
3. проведение рекламных акций различного характера;
4. проведение новогодних и рождественских мероприятий;
5. проведение всемирного дня волонтера и т.д.

Мировой опыт проведения крупных государственных мероприятий на высоком уровне показывает, что для этого необходимо привлечение волонтеров. В ближайшее время в нашей стране планируется празднование юбилея Великой Победы и проведение в 2014 году Зимних Олимпийских игр.

Анализ роста численности волонтеров показывает, что для неё характерны два принципиально важных участка: с 1 октября по 1 декабря 2009 года, с 1 декабря 2009 года по настоящее время. В первом случае наблюдается плавная динамика роста, во втором – резкий рост с его последующей стабилизацией. Из этого следует, для того чтобы волонтерское движение имело стабильный рост до необходимого значения необходимо плановое и заблаговременное проведение агитационных мероприятий. Обязательным условием при этом должна быть их непрерывность.

Плановость и заблаговременность обеспечат прогрессивный рост на значительных интервалах времени, а непрерывность позволит остановить стабилизацию прироста между основными мероприятиями.



Рисунок 1 – Динамика изменения численности волонтеров в Ставропольском крае в период действия программы «Поезд молодежи».

Литература

1. Федеральный закон от 11 августа 1995г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
2. www.stavkdm.ru (Комитет по делам молодежи Ставропольского края).

Дистанционное обучение как инновационный фактор развития экономики.

Замотаева И.В.

Студентка, магистр

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

Экономический факультет, Москва, Россия

e-mail: irina-zamotaeva@yandex.ru

Процессы интеграции, информатизации и глобализации, протекающие в странах мира и, в том числе, в России, предъявляют новые требования к характеру получения образования, когда система образования должна соответствовать динамичным потребностям рынка. Это определяет необходимость расширения возможностей получения образования, а также постоянного обновления программ, курсов и методов обучения. В современных условиях информационного общества изменяется характер труда, что отражается на экономической деятельности и приводит к повышению спроса на высококвалифицированные кадры и изменению требований, предъявляемых к подготовке специалистов. Концепция «непрерывного образования» или «обучения в течение всей жизни», обозначенная в рамках Болонской декларации, призвана преодолеть ограничения традиционной системы образования и, подразумевая обучение как постоянный процесс в течение всей профессиональной деятельности индивида, приводит к необходимости введения инновационных форм обучения, в частности дистанционного обучения.

Развитие дистанционного обучения в целом в мире происходит достаточно динамично, причём данная тенденция характерна как для академического, так и для корпоративного секторов рынка. Так, ожидается, что в 2010 году рынок дистанционного обучения в области высшего образования достигнет 52,6 млрд. долларов, а в области корпоративного применения проникновение дистанционных технологий составит 60% в США и 15% в Европе (Global Industry Analysts, 2009). Что касается современной России, то рынок дистанционного обучения здесь находится только в состоянии развития, что характерно для обоих секторов рынка дистанционного обучения. Если в США возможность получения образования дистанционным путём предлагают 95% ВУЗов, то в России данный показатель составляет только от 30 до 40%; в корпоративном сегменте развитие применения дистанционных технологий предопределено сравнительно низкими расходами российских компаний на обучение сотрудников (примерно 1% от фонда заработной платы против 4% в США), что предопределяет сравнительно меньшие возможности для развития применения дистанционных технологий (РОЦИТ, 2009). При этом корпоративный сегмент в России развивается более быстрыми темпами (в среднем 50% в год), чем академический (около 30% в год) (CNews Analytics, 2009). Следует отметить, что с 2010 года прогнозируется увеличение темпов роста рынка дистанционного обучения в обоих секторах, что связывается с планируемым увеличением предприятий малого и среднего бизнеса, а также переходом на двухступенчатую систему образования и развитием совместных образовательных программ ВУЗов России и Зарубежья. В таких условиях необходимым является рассмотрение основных особенностей рынка дистанционного обучения и сложностей, возникающих при реализации программ дистанционного обучения в ВУЗах и в корпоративном секторе для обеспечения более эффективного функционирования рынка дистанционного обучения в России.

Основываясь на зарубежном опыте и теоретических исследованиях, нами было проведено исследование, целью которого явилось исследование корпоративного и академического секторов рынка дистанционного обучения как инновационного фактора развития экономики, а также рассмотрение проблем, связанных с его организацией и

функционированием в России и способов их эффективного решения. Статистической базой анализа явились данные Федеральной службы государственной статистики, отчёты независимых рейтинговых агентств Cnews Analytics, Global Industry Analysts, «РЕЙТОР», а также данные, полученные автором в результате проведённого собственного исследования относительно применения ВУЗами России дистанционного обучения.

Проведённое исследование позволило определить основные тенденции рынка дистанционного обучения и проблемы, препятствующие массовому внедрению дистанционного обучения в корпоративном и академическом секторах. Так, ведущими отраслями по внедрению корпоративного дистанционного обучения были выявлены страховая, банковская отрасли и отрасль ИТ и телекоммуникации. Большая часть компаний, внедряющих дистанционное обучение, выделяет на него 7-9% от всего бюджета на обучение и развитие, но при этом в большинстве российских компаний бюджет на дистанционное обучение отдельно не выделяется из общего бюджета на обучение и развитие персонала. Причинами, препятствующими более интенсивному развитию корпоративного сектора, является, прежде всего, отсутствие общепризнанного понятия дистанционного обучения и основных понятий с ним связанных, также в настоящее время существует большой разброс в ценовых ожиданиях на разработку и поддержание курсов дистанционного обучения в компаниях, отсутствует понимание необходимой продолжительности курсов для эффективного обучения.

Основными проблемами, которые препятствуют развитию дистанционного обучения в академическом сегменте, является фактически не разработанная нормативно-правовая основа дистанционного обучения. В том числе, не существует общепризнанного понятия дистанционного обучения, не предусмотрен механизм защиты авторских прав при разработке курсов дистанционного обучения, в большинстве ВУЗов отсутствуют необходимые финансовые средства для реализации дистанционного обучения, а также подготовленные преподаватели и учебно-методическое обеспечение.

В результате проведённого исследования нами были предложены меры по развитию дистанционного обучения. Прежде всего, необходимо сформулировать понятие дистанционного обучения и рассматривать его как образовательную технологию, которая может быть интегрирована в любую форму образования.

Корпоративный сектор должен рассматриваться как наиболее перспективный в части внедрения программ дистанционного обучения. На рынке должны появиться консалтинговые фирмы, которые бы предоставляли комплекс услуг по подготовке и внедрению дистанционного обучения в компаниях, расчету эффективности внедрения дистанционного обучения на всех стадиях проекта внедрения, разработке собственных курсов в компании на базе авторского средства. Данные меры позволят более широко охватить применять дистанционное обучение в российских компаниях.

Образовательный сектор целесообразно рассматривать как сферу, где дистанционное обучение продолжит дополнять традиционный очный вариант обучения. Для этого необходимо усовершенствование нормативно-правовой базы дистанционного обучения, а также возможно использование кооперирования образовательных учреждений для совместной разработки курсов дистанционного обучения, электронных учебников, баз данных.

Литература

1. Андреев А.А. «Дидактические основы дистанционного обучения», Москва, 2005.
2. Косенок С.М. «Дистанционное обучение в развитии региональной системы непрерывного образования», Москва, 2009

3. Письменский Г.И. «Дистанционное обучение в системе высшего профессионального образования», Москва, 2009
4. Шабанов А.Г. «дистанционное обучение в системе непрерывного образования: проблемы и перспективы развития», Москва, 2008
5. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики России).

Развитие механизмов благотворительности в высшей школе России

Иванов Олег Игоревич

Аспирант

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: iolegi@mail.ru

Переход высшей школы к многоканальному финансированию образовательной и научно-исследовательской деятельности открыл возможность использования дополнительных источников финансирования. Добровольные пожертвования, являющиеся главными источниками формирования и пополнения целевого капитала, – один из важнейших ресурсов привлечения дополнительного финансирования в сферу образования.

Становление уникального для экономики России механизма целевого капитала началось в 2007 г. при активной поддержке государства. После разработки российской концепции целевого капитала (или «эндаумента»), основанной на американском опыте, был принят Федеральный закон N275-ФЗ «О формировании и использовании целевого капитала некоммерческих организаций» от 30.12.2006. Будущее развитие нового института увязывалось при этом с переходом к частичной сегментации пространства высшей школы путём выделения федеральных университетов и перевода части вузов в режим автономного бюджетного учреждения.

В результате, в период 2007-2009 гг. в России было зарегистрировано в общей сложности 17 фондов целевого капитала при высших учебных заведениях (из них 11 в 2007 г., 4 – в 2008 г. и 2 фонда – в 2009 г.). Анонсированный суммарный планируемый размер российских фондов при вузах составляет 9-10 млрд. руб. Реально накоплено средств в фондах целевого капитала порядка 1,2 млрд. руб. Лидирующие позиции занимают «Фонд развития МГИМО» (пожертвовано 395 млн. руб.), эндаумент-фонд Финакадемии (собрано более 240 млн. руб.), а также фонд «ФОРСЭНО» при Институте экономики переходного периода (получено на формирование фонда 183,6 млн. руб., на пополнение 153,0 млн. руб.) [4], [5], [6]. Основными жертвователями выступили известные российские бизнесмены. Стоит заметить, что интерес государства к фондам целевого капитала по-прежнему сохраняется, о чём свидетельствует упоминание этого института Президентом России в ежегодном послании Федеральному собранию РФ [3].

Выделим ряд основных причин, по которым не произошло значительного наполнения российских фондов целевого капитала при вузах.

Во-первых, настороженное отношение руководства вузов, различных жертвователей к новому для России организационно-экономическому механизму целевого капитала, отсутствие положительного опыта в работе с подобными фондами. Эндаумент – институт во многом и стратегический, требующий осуществления вузом долгосрочного планирования.

Во-вторых, низкая развитость культуры благотворительности в нашей стране. Так, если в США благотворительные пожертвования составляют около 2,1% от ВВП, то в России этот показатель не превышает, но некоторым оценкам, 0,1% ВВП по всем видам благотворительной помощи.

В-третьих, отсутствие у вузов стимула сберечь финансовые ресурсы на будущее, в условиях недостатка текущего финансирования, в особенности для государственных вузов. Вообще говоря, эндаумент предполагает перераспределение выгод в пользу будущих поколений. Чтобы оно было эффективно, отдача от денежных инвестиций должна быть выше, чем отдача, например, от постройки зданий, пополнения библиотеки, проведения исследований и прочих проектов вуза. Американским учёным Г. Хансманном предлагается простая модель [2, 15] для оценки экономической эффективности использования эндаумента. Для этого необходимо сравнить всего два показателя – чистую отдачу от инвестирования средств эндаумента с поправкой на изменение численности студентов и темп роста ВВП.

В-четвёртых, сказываются последствия экономического кризиса 2008 г. – многие управляющие компании несли существенные потери. Так, в фонд ЕУСПб в 2008 г. поступило 27,1 млн. руб., а потери в результате доверительного управления составили 6,4 млн. руб. [7] Можно сказать, снизилась привлекательность самого инвестирования как такового.

Предлагается следующая модель осуществления взаимодействия всех заинтересованных сторон – общества, высших учебных заведений, жертвователей, для эффективного развития фондов целевого капитала.

Во-первых, сохранение высокого общественного внимания в течение длительного периода, так как институт целевого капитала сам по себе порождает долгосрочные отношения. Рассмотрение возможности предоставления налоговых льгот жертвователям – физическим лицам. Введение налоговых льгот для юридических лиц неэффективно, более оправдан механизм софинансирования государством фондов целевого капитала бюджетными средствами.

Во-вторых, разделить высшим учебным заведением проблемы использования целевого капитала на привлечение пожертвований в свою пользу как таковое и на рассмотрение возможности пополнения за счёт этих пожертвований фонда целевого капитала (перенесение выгод на будущие периоды). Иными словами, задача поиска дополнительного источника финансирования более значима, чем задача выбора направлений вложения привлечённых средств. В этом случае стратегическое планирование развития университета не будет напрямую зависеть от возможностей финансирования за счёт доходов фонда целевого капитала.

В целом, институт целевого капитала и сопутствующие его формированию позитивные изменения в управлении вузом являются эффективным способом привлечения дополнительных ресурсов в сферу образования. Развитие благотворительных фондов остаётся одной из приоритетных задач как государства, так и академического сообщества.

Литература

1. Исследовательские университеты США: механизм интеграции науки и образования [Текст] / под ред. проф. В.Б. Супяна. – М.: Магистр, 2009.
2. Hansmann H. Why do universities have endowments? The Journal of Legal Studies, Vol. 19, No. 1 (Jan., 1990)
3. Послание Федеральному собранию Российской Федерации 12 ноября 2009 года [Электронный ресурс]: Президент России. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/transcripts/5979>
4. Попечительский совет и Фонд развития МГИМО [Электронный ресурс] // Информационный портал Московского государственного института международных отношений МИД России. URL: http://www.mgimo.ru/about/board_of_trustees/document12332.phtml
5. Эндаумент-фонд Финакадемии [Электронный ресурс] // Финансовая академия

при Правительстве Российской Федерации. URL: http://www.fa.ru/endaument_fond.asp

6. Фонд «ФОРСЭНО» [Электронный ресурс] // Институт экономики переходного периода URL: <http://www.iet.ru/ru/fond-forseno.html>

7. Годовой отчет о формировании целевого капитала и об использовании, о распределении дохода от целевого капитала [Электронный ресурс] // Сайт Европейского университета в Санкт-Петербурге URL: http://www.eu.spb.ru/images/development/otchet_god_08.pdf

Особенности формирования заработной платы в сфере информационных технологий

Иванова Ольга Александровна

Аспирант

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,
экономический факультет, Москва, Россия*

E-mail: olga_1201@mail.ru

Трудно представить современное общество без информационных и коммуникационных технологий. Интернет, беспроводная связь, автоматизация информационных потоков и другие достижения технологического прогресса стали неотъемлемой частью как быта индивидуальных пользователей, так и бизнеса крупных корпораций. В начале 2000-х гг. рынок информационных технологий (ИТ) демонстрировал невероятный рост. И даже в период экономического кризиса он проявил заметную устойчивость, наглядно демонстрируя, насколько глубоко ИТ проникли в нашу жизнь.

Естественно, что все тенденции, характеризующие определенный рынок товаров и услуг, автоматически формируют схожие изменения на рынке труда, ассоциированного с этой отраслью. В связи с этим представляется интересным изучить рынок труда специалистов в сфере ИТ, тем более что данный рынок имеет специфические особенности, а также серьезные входные барьеры, препятствующие межотраслевой мобильности трудовых ресурсов.

В данном исследовании автором был проведен анализ отраслевого рынка труда по трем аспектам:

- динамика заработных плат в отрасли
- факторы дифференциации заработной платы
- принципы построения системы оплаты труда в современной ИТ – компании

Автором были использованы данные опубликованных в открытых источниках исследований динамики заработных плат, база резюме кадрового агентства, база резюме электронного ресурса hh.ru (HeadHunter), а также материалы круглых столов, посвященных вопросам кадровой политики в ИТ – компаниях. Основные детерминанты заработной платы специалистов в сфере ИТ были выявлены на основе метода наименьших квадратов с использованием статистического пакета Eviews.

В качестве основных выводов, полученных автором, можно отметить следующие факты:

- Заработная плата в отрасли в период 2003 – 2007 гг. росла быстрее, чем объемы производства ИТ – компаний, но в период кризиса рост заработных плат остановился, однако заметного снижения не наблюдалось [1].
- Дифференциация заработных плат в отрасли в целом может быть описана уравнением Минцера с преобладанием образовательных сигналов и существенным влиянием опыта работы в отрасли.

- Дифференциация заработных плат также связана с характеристиками рабочего места, при этом значение имеет не только уровень во внутрифирменной иерархии (грейд), но и профессиональная специализация (вертикаль карьеры).
- Фактор влияния карьерной вертикали отражается в первую очередь через сочетание фиксированной и переменной части заработной платы, а также принцип формирования переменной части заработной платы.

В заключение следует отметить, что современные ИТ – компании обладают целым рядом инструментов эффективной мотивации персонала через заработную плату, учитывающие отраслевую специфику. Однако, лишь хорошо развитые фирмы отрасли активно используют все эти инструменты, что в свою очередь повышает их привлекательность как работодателя и позволяет набирать лучшие кадры.

Литература

1. Анастасия Симакина. Россия: снижения зарплат в ИТ не произошло. CNews Analytics, 02.02.09
2. Яна Станкевич, Михаил Демидов. Кадры 2009: нужны ли рынку ИТ – специалисты? CNews Analytics, 19.01.09
3. Brewer, Dominic J., Eric R. Eide and Ronald G. Ehrenberg. Does It Pay To Attend An Elite Private College? A Cross-Cohort Evidence On The Effects Of College Type On Earnings? Journal of Human Resources, 1999, v 34(1, Winter).
4. Mincer, Jacob A. Schooling, Experience, and Earnings. Published in 1974 by Columbia University Press.
5. Публикации аналитического портала CNews, www.cnews.ru, 2005 – 2009 гг.
6. Ежегодные отчеты рейтингового агентства Эксперт, www.raexpert.ru, 2005 – 2007 гг.
7. Материалы электронного ресурса Headhunter, www.hh.ru

Кадровое обеспечение подготовки и проведения Олимпиады «Сочи-2014»: основные проблемы

Иванова Юлия Дмитриевна

Студентка магистратуры 2 з/о

Московский Государственный Университет имени М.В.Ломоносова

Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: jd.ivanova@gmail.com

Успех проведения Олимпиады как крупнейшего национального проекта России определяется качеством ее подготовки, в которой решающую роль играют кадры. Кадровое обеспечение наряду с первостепенным значением представляет и главную проблему для организаторов Игр. Президент организационного комитета «Сочи 2014» Дмитрий Чернышенко открыто говорит о том, что сегодня Оргкомитет Олимпиады испытывает настоящий кадровый голод [5].

Для выявления основных проблем кадрового обеспечения был проанализирован международный опыт решения этой задачи, исследовано состояние рынка труда и направленность в развитии системы профессионального образования г.Сочи и Краснодарского края, проведен статистический анализ данных, характеризующих олимпийские инвестиционные потоки и создание рабочих мест, рассмотрены позиции экспертов, организаторов, чиновников и др. В результате исследования был выявлен следующий круг проблем кадрового обеспечения Олимпийских Игр «Сочи 2014».

1. Крайняя нехватка рабочих строительных специальностей на рынке труда Краснодарского края и невысокая эффективность, судя по результату, намеченной

стратегии ее решения. Внутренние ресурсы рынка труда не покрывали спрос на труд в этом сегменте уже в 2008 году [2], а масштабы подготовки кадров этого профиля даже сокращались - в ССУЗах Краснодарского края наблюдалась тенденция снижения численности учащихся. Важно отметить также, что более половины всех сочинских выпускников получают дипломы экономистов, юристов и менеджеров, и лишь 4,2 % абитуриентов идут на строительные специальности, 7,8 % - в сферу обслуживания [6]. Тенденция нехватки местного строительного персонала продолжалась и в начале 2009 года, когда в строительстве Олимпийских объектов участвовало около 17 тыс. человек. Однако в пиковый период строительства, который приходится на 3-й квартал 2011 г., число строителей в соответствии с прогнозами, приблизится к 60 тыс. [3]. (Есть и более «смелые» прогнозы - 140 тыс. строителей [6]).

2. Еще более сложной задачей, является поиск и подготовка квалифицированных специалистов в области сервиса. К примеру, для успешного проведения Олимпиады крайне необходим опыт организации качественного и быстрого обслуживания в сфере общественного питания, ведь во время соревнований планируется одновременное присутствие 930 тыс. зрителей и гостей [6]. Однако в настоящее время уровень сервиса в большинстве учреждений сферы услуг г. Сочи характеризуется как низкий [4]. Главным фактором определяющим сложность решаемых здесь задач будет их глубокое многообразие. Так, основной источник проблемы кроется в структурном несоответствии и низком качестве подготовки специалистов среднего и высшего звена для сферы услуг, недостатками сегмента системы образования признаются: отсутствие четко сформированной структуры и системы профессионального образования, слабый механизм социального партнёрства между работодателями и высшими учебными заведениями, преобладание теоретических знаний, тогда как в ведущих образовательных учреждениях данной направленности в западных странах доминирует практическая подготовка (практика и стажировка во многих из них достигает 50% общего объема учебного времени [1]). Проблему усугубляет и отсутствие опыта в организации краткосрочных программ повышения квалификации персонала в сфере услуг и преподавателей - специалистов, которые в массовом порядке могли бы ее обеспечить. Отдельно подчеркивается проблема недостатка квалифицированных менеджеров спортивной индустрии.

3. Острой проблемой может стать недостаток квалифицированных узкопрофильных специалистов для обслуживания Олимпийских объектов, обладающих достаточным практическим опытом, например, специалистов по водоподготовке, «заливке» и поддержанию определенных физико-химических характеристик ледовых поверхностей в зависимости от вида спорта (керлинг, хоккей, фигурное катание, скоростной бег и т.д.).

4. Важной стороной Олимпиады является использование услуг волонтеров – планируется их привлечение в количестве от 50 до 75 тыс. [6]. Этот вариант решения кадровой проблемы может иметь, к примеру, следующие трудности. Незначительные навыки эффективного применения труда волонтеров в постсоветское время - в России лишь 9 % населения вовлечено в добровольческую деятельность, тогда как, например, в Канаде - 35 %, в Великобритании – 33 % населения [7]. В России отсутствует практика подготовки волонтеров в большом масштабе. Кроме того, местное население имеет низкий уровень владения иностранным языком, что вызовет необходимость привлечения волонтеров из других регионов. Однако в г. Сочи низкая обеспеченность населения жильем и, как следствие, - не более 500 семей готовы разместить у себя волонтеров [4].

В путях решения всего многообразия проблем есть главное - общее. Необходима разработка и, что очень важно, общественное обсуждение (это четко показала Олимпиада в Ванкувере) качественных программ по подготовке специалистов,

повышению квалификации, организации зарубежных стажировок, привлечению мигрантов, волонтеров и др.. Целесообразно упорядочить регламент и структуру организаций, занимающихся решением кадровых проблем, при этом, понятно, что сроки выполнения мероприятий крайне ограничены.

Литература

1. Злоказова Н.Е., Международный опыт подготовки кадров сферы туризма и сервиса в решении задач кадрового обеспечения Олимпиады «Сочи-2014» // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика, 2009. № 7-8 (22). С. 85-97
2. Кислова Е., Олимпиада-2014 как фактор развития рынка труда Краснодарского края, магистерская диссертация, 2010 г., С.65
3. Романова Г. М., Пестерева Н. М., О некоторых проблемах кадрового обеспечения эксплуатации Олимпийских объектов // Вестник СГУТиКД, 2009. № 3 (9), С. 9
4. Институт региональной политики, Концепция программы «Сочи – гостеприимный город», М., 2009, С. 168-182
5. Журнал «Эксперт Online 2.0», Кузница олимпийских кадров, от 19.09.2008, [<http://www.expert.ru/news/2008/09/19/olimp-universitet/>]
6. Информационное телеграфное агентство в России, Региональное представительство в Краснодарском крае, Важнейшим олимпийским наследием Игр-2014 в Сочи должны стать квалифицированные кадры, от 29.09.2009
7. [<http://www.itar-tasskuban.ru/news.php?news=2865>]
8. www.sochi2014.com – Официальный сайт XXII зимних Олимпийских Игр

Разработка рейтингового метода оценки трудового потенциала

Калинина Е.С, Козлов Д.М.

Студенты

*Брянский Государственный Технический Университет,
факультет экономики и управления, Брянск, Россия
E-mail: Wtu4_ka@mail.ru*

В последние десятилетия в мировой практике понятие «трудовые ресурсы» или же «рабочая сила» все чаще заменяется понятием «трудовой потенциал». Чем же это обусловлено? Основным фактором такой замены понятий стал переход к системному мышлению, которое подразумевает под собой не только оценку имеющегося, но и оценку потенциально возможного, резервного. Трудовой потенциал является более широким понятием нежели трудовые ресурсы, но и оценить данный показатель сложнее в связи с тем, что оценивается не только материально наличествующая компонента, но и «незримая», потенциальная часть ресурса.

Под трудовыми ресурсами обычно понимают часть населения страны, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для занятия общественно-полезным трудом. Размер трудовых ресурсов зависит от численности населения, режима его воспроизводства, состава по полу и возрасту. Основную часть трудовых ресурсов страны составляет ее население в трудоспособном возрасте, а также подростки и лица пенсионного возраста, способные трудиться.

Трудовой потенциал представляет собой общую (количественная и качественная) характеристику персонала как одного из видов ресурсов, связанную с выполнением положенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия; это имеющиеся и потенциальные возможности работников, как целостной

системы (коллектива), которые используются и могут быть использованы в определенный момент времени.

Таким образом, следует выделить два основных момента: 1) трудовой потенциал всегда имеет временную и пространственную привязку, то есть определяется по формуле «здесь и сейчас», 2) в отличие от трудовых ресурсов потенциал представляет собой не простую сумму ресурсов всех имеющихся в наличии работников, а содержит в себе добавленную ценность – синергетический эффект от функционирования системы как целого.

Следует также отметить тот факт, что трудовой потенциал характеризуется как количественными, так и качественными параметрами. Для обеспечения максимально достоверной оценки трудового потенциала следует прибегать к рейтинговой системе оценки – для возможности сопоставления количественных и качественных компонент. Трудовой потенциал представляет собой сумму трудового ресурса отдельного работника, трудового резерва и синергетического эффекта, появляющегося в результате продуктивного взаимодействия работников в рамках организации, региона или страны. Следовательно, трудовой потенциал можно выразить следующей формулой:

$$\sum_{i=1}^n (Rs + Rz)_i + Se \quad (1),$$

где ϕ – потенциал организации, Rs – ресурс i -того работника организации, Rz – резерв i -того работника организации, Se – синергетический эффект от взаимодействия работников организации, n – численность персонала организации.

Показатели ресурса и резерва каждого работника организации следует оценивать рейтинговым методом через составления матриц оценки резерва и ресурса работника. Каждый столбец матрицы соответствует оценке работника по данной строке (оценка производится по десятибалльной системе от 1 – низкий уровень до 10 – высокий уровень). Каждая строка матрицы соответствует критерию, по которому производится оценка – уровень образования, опыт работы и т. д. Оптимальным вариантом является выделение 10 критериев оценки. Матрицы оценки ресурса и резерва не должны пересекаться ни по одному критерию. Оценка синергетического эффекта достаточно сложна, поэтому для простоты эффект может рассчитываться как определенный процент от суммы всех резервов и ресурсов организации, выявленный путем практического статистического наблюдения.

Приведенная методика была использована для оценки трудового потенциала сотрудников Брянского филиала московской компании ООО «Елтранс+». В отделе декларирования № 2, специализирующемся на оформлении грузов, перемещаемых железнодорожным транспортом, работают 4 человека. Для расчета имеющегося ресурса и неиспользуемого резерва этих работников составлены специальные матрицы. Оценка по десятибалльной шкале проводилась начальником подразделения совместно с отделом кадров. При этом значения шкалы оценки представлены следующим образом:

- 1 – работник не обладает данным качеством;
- 2 – низкий низший уровень соответствия данному критерию;
- 3 – средне низкий уровень соответствия данному критерию;
- 4 – низкий высший уровень соответствия данному критерию;
- 5 – средний низший уровень соответствия данному критерию;
- 6 – средний средний уровень соответствия данному критерию;
- 7 – средний высший уровень соответствия данному критерию;
- 8 – высший низкий уровень соответствия данному критерию;
- 9 – высший средний уровень соответствия данному критерию;
- 10 – высший высший уровень соответствия данному критерию.

Подсчитанные и обработанные данные оценки представлены в табл. 1.

Таблица 1

Суммарный показатель трудового потенциала работников (в баллах)

| | Работник | | | |
|-----------------------|----------|-----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Ресурс работника (Rs) | 83 | 81 | 84 | 86 |
| Резерв работника (Rz) | 83 | 77 | 80 | 82 |
| Итого | 166 | 158 | 164 | 168 |

В силу специфики деятельности отношения между сотрудниками строятся на принципах всяческого содействия и взаимовыручки, что, безусловно, повышает эффективность работы. Наблюдаемый синергетический эффект от взаимодействия работников примем в размере 12% от суммы всех резервов и ресурсов организации.

В результате подсчетов выяснили что, трудовой потенциал отдела № 2 компании ООО «Елтранс+» составляет:

$$\varphi = 734,72 \text{ (балла)}.$$

Полученный результат является достаточно высоким, поскольку составляет 82% от максимально возможного (896 баллов). Но вместе с тем необходимо учитывать и слабые места организации, выявленные при расчетах. Среди них особое внимание занимает проблема взаимоотношений в коллективе, необходимо улучшить так называемый микроклимат, а также направить усилия на развитие коммуникабельности и повышение внимательности сотрудников.

Проведенный анализ с использованием системы расчета трудового потенциала рейтинговым методом позволил оценить эффективность работы отдела декларирования № 2 компании ООО «Елтранс+» и выявить «узкие места» в деятельности работников.

Данная система расчета трудового потенциала открывает новые горизонты для оценки соответствия персонала организации ее целям, выявляет проблемные места кадровой политики и способствует росту эффективности функционирования предприятия в целом.

Детерминанты спроса молодых специалистов на рабочие места.

Кириченко Эмма Владимировна

Аспирант

Московский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: emmakirichenko@mail.ru

«Рынок квалифицированных кандидатов» - именно так можно охарактеризовать ситуацию, складывающуюся в данный момент на рынке труда. Нехватка квалифицированных трудовых ресурсов ощущается на всех уровнях даже сейчас, в период кризиса, причем в будущем эта проблема будет только обостряться – не в последнюю очередь из-за быстрого сокращения численности населения России. Нехватка грамотных специалистов носит повсеместный характер, но особенно остро в наш век стремительных изменений и быстрого принятия решений компании нуждаются в энергетике молодых специалистов. Молодежь способна принести свежие нетривиальные идеи, стать «двигателем» и «энергией» развития компании. Интересно отметить, что даже в период сейчас, в период повсеместных сокращений, многие компании не прекращают программ по работе с молодежью, хотя их размах, во многом, сократился.

Таким образом, перед компаниями неминуемо встает ряд требующих разрешения вопросов: Как привлечь молодежь? Как отобрать лучших? Как их удержать? На все эти (да и на многие другие) посвященные работе с молодежью вопросы нужно отвечать в комплексе. И первый вопрос, с которым сталкиваются HR-подразделения компаний при разработке программ работы с молодежью, можно сформулировать следующим образом: «Чего они хотят?». Это, наверное, самый сложный и одновременно самый важный вопрос, верно ответив на который можно опередить конкурентов в «войне за таланты». Компании, стремящиеся к привлечению талантливой молодежи, предлагают потенциальным кандидатам программы по обучению, социальный пакет, возможность работать в международной компании и перенимать передовой опыт других стран, и многое другое, надеясь обойти по привлекательности предложения своих конкурентов. Первый вопрос, на который необходимо дать ответ – это эффективность подобных предложений для привлечения молодых специалистов. На первое место в стратегии работы с молодыми специалистами часто выходят «видимые» действия – такие как Graduate-программы или программы развития Top Talent Management. Теперь уже молодежь оказывается в затруднительном положении – как не ошибиться в выборе?

Таким образом, можно сформулировать цель нашего исследования – это выявление наиболее важных для российской молодежи факторов, влияющих на выбор рабочего места; выявление специфических черт основных, определяющих детерминант, и формирование предложений по повышению эффективности взаимодействия компаний-работодателей с молодыми специалистами через предложение принципов формирования системы мотивации молодых специалистов в компании.

В ходе работы предполагается выделение 2х основных этапов. В первой части работы я провожу эмпирический анализ реальных данных по двадцати компаниям (эконометрический анализ: зависимость привлекательности компаний и их объективных характеристик, таких как наличие государственного участия в капитале компании, длительности существования компании на рынке России, страновой принадлежности капитала, наличия программ по работе с молодежью и др. – всего 10 параметров). Регрессионный анализ дает однозначный ответ – для молодых специалистов реально важным является только наличие Graduate-программ. Коэффициенты при этой переменной являются значимыми на 5% уровне значимости при отсутствии гетероскедастичности и мультиколлинеарности в модели.

Во второй части работы, которая еще находится в процессе реализации, предполагается разработка и предложение принципов формирования системы мотивации молодых специалистов в компании. В качестве основания этой системы предполагается взять часть результатов из первой части работы – а именно, итоги анализа детерминант спроса молодежи на рабочие места. Именно эта часть представляется автору наиболее значимой с практической точки зрения.

Однако, важный момент, который нельзя упустить – это тот факт, что взаимодействие работодателей и работников (особенно потенциальных) это не холодная война с идеологией «кто кого», а все-таки партнерство. И те, и другие нужны друг другу, поэтому я уверена, что битвы за молодежь с одной стороны и за наиболее привлекательные места работы с другой стороны в будущем только усилятся. Вопрос только в том, как помочь компаниям найти и, что даже более сложно, удержать, «своих» сотрудников, а молодым специалистам – найти «свои» компании.

Особенности процесса старения населения в России на современном этапе

Киселева Е.С.

Ведущий специалист

Институт комплексных стратегических исследований, Москва, Россия

E-mail: kiseleva@icss.ac.ru

Процесс старения населения в нашей стране начал развиваться с середины 1960-х гг. К настоящему времени в России насчитывается около 25 млн. пожилых людей в возрасте от 60 лет и старше [4]. При этом за последние 50 лет абсолютная численность пожилого населения увеличилась почти на 14 млн. человек или в 2,3 раза. «Население третьего возраста» является наиболее быстро растущей частью населения страны.

Относительная численность лиц старшего возраста в общей численности населения России на текущий момент превышает 17%. Согласно критериям, предложенным польским демографом Э. Россетом, такой показатель свидетельствует о «демографической старости» населения [2].

Сейчас степень старения населения России сопоставима с уровнем США, но несколько ниже, чем в большинстве западноевропейских стран (например, Франция, Германия, Великобритания) [5]. В России, в отличие от западноевропейских стран, с самого начала реализовывался сценарий «старения снизу», т.е. основным фактором, определяющим старение населения, было сокращение рождаемости, а не увеличение средней продолжительности жизни. Именно отсутствие существенного прогресса в снижении смертности, в том числе в старших возрастах, и стало главной причиной более медленного развития процесса старения населения в нашей стране по сравнению с развитыми странами [1].

Несмотря на некоторое отставание, в дальнейшем старение российского населения будет неуклонно продолжаться. В соответствии с прогнозом ООН, к 2050 г. доля лиц старшего возраста в общей численности населения России может составить более 30% [6].

Развитие процесса старения приводит к необходимости выделять в составе «населения третьего возраста» укрупненные возрастные группы. Как правило, говорят о двух группах: «молодые старики» (люди в возрасте от 60 до 75 лет) и «старые старики» (старше 75 лет). Иногда в составе «старых стариков» дополнительно выделяют подгруппу «самых старых» (старше 85 лет) [3]. Для каждой из групп в составе «населения третьего возраста» характерны свои особенности, связанные с состоянием здоровья, наличием функциональных ограничений, уровнем трудовой активности. Чем «моложе» старики, тем, в среднем, лучше их здоровье, менее выражены функциональные ограничения и выше трудовая активность.

Безусловно, различия, характерные для отдельных групп в составе «населения третьего возраста» более выражены в том случае, если продолжительность жизни в старших возрастах высока и достижение старшего возраста не связывается однозначно с резким ухудшением здоровья и утратой трудоспособности. Но и для такой страны, как Россия, где пока еще только формируются отдельные группы в составе «населения третьего возраста», анализ этих групп позволяет выявить определенные тенденции, характерные для старших возрастов.

Абсолютная численность «старых стариков» увеличивается быстрее, чем численность «молодых стариков». За период с 1959 г. по 2008 г. численность «старых стариков» выросла в 3,7 раза, «молодых стариков» – примерно в 2 раза. Соответственно, в составе «населения третьего возраста» меняется соотношение между «молодыми стариками» и «старыми стариками». Если в 1959 г. это соотношение было 80% к 20%, то в 2008 г. оно составило 67% к 33%. Увеличение доли «старых стариков»

свидетельствует о развитии процесса старения непосредственно внутри «населения третьего возраста».

Литература

1. Бахметова Г.Ш., Иванкова Л.В. Современные проблемы старения населения в России и европейских странах, Ростов-на-Дону, 2000
2. Россет Э. Процесс старения населения. М. Наука, 1968
3. Caselli G., Vallin J. Mortality and Population Ageing //European Journal of Population, 1990, № 6, p. 1-25
4. Федеральная служба государственной статистики: <http://www.gks.ru>
5. WHO Statistical Information System: <http://www.who.int/whosis/en/index.html>
6. World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database: <http://esa.un.org/unpp/>

Развитие системы религиозного образования в России.

Клумов Даниил Иванович

студент, Магистр 2 г\о

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
экономический факультет, Москва, Россия*

E-mail: dons@inbox.ru

История развития различных форм религиозного образования начинается с самого возникновения государства на русской земле. Любая научная деятельность и светское образование имеют систему религиозного образования в своем основании, если рассматривать этот процесс в исторической ретроспективе. В условиях современного социального государства и гражданского общества, правового взаимодействия в обществе, система религиозного образования является неким камнем преткновения, с первого взгляда не вяжущимся с современным общественным строительством. Насколько необходимо религиозное образование сейчас и каким образом в современных условиях можно адекватно организовать систему религиозного образования, а также рассмотреть условия экономического обеспечения и социально-экономической деятельности, относящиеся к системе религиозного образования – вот спектр вопросов и проблем, которые по нашему мнению, могут быть рассмотрены.

В основе нашего исследования лежит всестороннее рассмотрение существующих систем религиозного образования как в историческом национальном контексте, так и в европейских государствах. Нами рассмотрена экономическая сторона и социально-экономическая деятельность, оформляющая религиозное образование, затронут социально-правовой аспект. Проведена попытка провести анализ влияния религиозной образованности и религиозного невежества на принятие экономических решений, на институциональную среду и на культуру общества.

Современная сложившаяся ситуация в области образования указывает на то, что современным специалистам следует быть конкурентоспособными на рынке труда. Это может быть достигнуто ориентацией сферы образования на современный рынок труда. Для этого недостаточно в формальном юридическо-правовом контексте интегрироваться в международную и европейские образовательные области и системы, но очень важно и не дать упасть национальному образованию на уровень «образованщины», невозможно дать образование специалисту абстрагируясь от воспитания личности, воспитания мыслящего человека. По нашему мнению, важно не только изучить и выработать программы для учителей и учеников, привести существующие практики под образовательные стандарты, но и наладить конструктивный диалог между воспитательной, религиозной и образовательной областями общественной жизни.

Общественная значимость, важность, широта и глубина проблем, связанных с религиозным образованием, затрагивают все аспекты жизнедеятельности общества. Целенаправленное выделение и рассмотрение социально-экономических аспектов их проявления способствует некоторому определению границ при принятии решений органами управления образованием на разных уровнях и дает возможности для исследований проблемы экономическими методами.

Литература

1. Е.Н. Жильцов, Г.А. Ахинов "Экономика социальной сферы". - М: 2007.
2. А.А. Аузан "Институциональная экономика". - М: 2007.
3. А.И. Осипов "Путь разума в поисках Истины". - М: 2004.
4. Макс Вебер "Протестантская этика и дух капитализма". - М: 2007.
5. А.И. Алексеев "Православие и современность". - М: 2006.
6. www.gks.ru (*Федеральная служба государственной статистики России*).

Современные функции семьи в России: особенности, проблемы реализации, способы решения проблем.

Козлов Владимир Александрович

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: kozloww@gmail.com

В условиях демографического кризиса в России одним из основных инструментов преодоления негативных явлений в социально-экономическом развитии является взвешенная семейная политика. Семейная политика определялась как целенаправленная деятельность государственных органов и иных социальных институтов, призванная создавать оптимальные условия для выполнения семьей ее функций, гармонизировать отношения между семьей и обществом [1, 262].

Таким образом, определение функций семьи, а также препятствий к их осуществлению является ключевым направлением при планировании целей, задач и мер семейной политики. Функций семьи может быть столько, сколько видов потребностей в устойчивой, повторяющейся форме она удовлетворяет [5]. Исследователи применяют зачастую отличающиеся друг от друга методы классификации функции семьи. При комплексном выполнении семьей всех своих функций, происходит создание условий для воспроизводства человеческого капитала, что повышает уровень образования, здоровья и квалификации членов семьи, а также, как следствие, повышает экономическую ценность работников и позитивно влияет на экономическое развитие страны.

С изменением социальных условий происходит изменение функций семьи, а также её типа, что отражается в концепции второго демографического перехода.

Тем не менее, идеальное выполнение семьей своих функций достигается с трудом: на различных этапах своего функционирования (жизненного цикла семьи) [4] семья сталкивается с различными проблемами социально-экономического характера. В результате провалов семьи в реализации своих основных функций появляются острые демографические проблемы, ведущие к невозможности простого воспроизводства населения, а также снижению качества населения.

Данное исследование посвящено анализу провалов семьи в реализации функций на различных этапах жизненного цикла и их последствий, а также выявлению способов решения проблем современной семьи.

В результате исследования выяснилось, что наибольший риск бедности, как денежной, так и неденежной, распространен на ранних стадиях жизненного цикла: среди семей с детьми до 3 лет (причем, одной из наиболее социально уязвимых является группа семей с детьми от 1,5 до 3 лет [2]), среди многодетных семей (во многом из-за

выбытия, связанного с большой занятостью в домохозяйстве, одного из членов семьи с рынка труда). Кроме того, риску подвержены лишенные семейных трансфертов, возможности подработки из-за плохого здоровья семьи одиноких пенсионеров старшего пенсионного возраста, как правило в данном случае важную роль играет неденежные факторы бедности (отсутствие доступа к нормальной системе здравоохранения и фармацевтическим препаратам).

В результате экономических проблем современная семья не может выполнить ряд важнейших функций и, как следствие сталкивается с демографическими проблемами, следующего плана. Во-первых, очень низкая рождаемость и низкая продолжительность жизни, что в совокупности ведет к провалам семьи в выполнении воспроизводственной функции и, как следствие, естественной убыли населения. Во-вторых, старение населения, связанное с длительным периодом низкой рождаемости, и усугубляемое плохим здоровьем. Кроме того, следует учитывать, что современная российская семья далеко отошла от патриархальной многопоколенной семьи с традиционными ценностями, поэтому не может полностью осуществлять функции социального контроля. Следовательно, при проведении семейной политики необходимо уделять большее внимание предоставлению услуг по уходу за детьми и пожилыми, а также с учетом растущего многообразия партнерских союзах защите прав детей, родившихся в незарегистрированных браках. Государственная политика должна учитывать многообразие проблем, с которыми сталкивается семья на разных стадиях жизненного цикла: проблему доступности жилья на стадии выделения детей из родительской семьи; проблему совмещения работы с воспитанием ребенка на стадии роста семьи; проблему обеспечения достойной старости на стадии затухания семьи.

На современном этапе развития общества, когда семья выступает в качестве открытой системы, проблемы семьи могут быть решены посредством проведения комплексных мер государственной политики по совершенствованию пенсионной системы, проведения преобразований на рынках труда, семейных услуг, жилья и прочих других. Таким образом, цель государственной семейной политики заключается в первую очередь в устранении провалов в выполнении семьей своих функций. Причем в российских условиях разнообразия проблем семьи в различных субъектах федераций и неоднородного социально-экономического развития регионов важен региональный аспект семейной политики. Более того, так как современная экономическая функция семьи в основном связана с получением средств к существованию за счет работы по найму, эффективным представляется проведение семейной политики с учетом интересов бизнеса и рассмотрение программ по поддержке семьи основных работодателей.

Литература

1. Зверева Н.В., Кваша А.Я., Козлов В.И. Демография: современное состояние и перспективы развития/под ред. Д.И. Валентея М. Высшая школа, 1997.
2. Овчарова Л.Н., Попова Д.О. Детская бедность в России. Тревожные тенденции и выбор стратегических действий М. ЮНИСЕФ, 2005.
3. Прокофьева Л.М. Домохозяйство и семья: особенности структуры населения России // Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе/Под ред. Т.М. Малевой, О.В. Синявской; Независимый институт социальной политики. – М. НИСП, 2007.
4. Римашевская Н.М. Жизненный цикл семьи // Бедность: взгляд ученых на проблему. Демография и социология. М. ИСЭПН РАН, 1994. Вып.10.
5. Соловьев Н.Я. Брак и семья сегодня. Вильнюс. 1977.
6. www.gks.ru

Управление сетевыми формами организации бизнеса в сфере услуг

Колинченко Михаил Владимирович

Студент магистратуры 2 г.о.

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: KolinchenkoM@mail.ru

На данном этапе развития экономики сетевой бизнес представляет собой одно из наиболее перспективных направлений развития платного сектора сферы услуг. Об этом свидетельствуют современные тенденции экономического развития и характер бизнес-процессов. Это связано с тем, что в странах с наиболее высоким уровнем и качеством жизни населения в целом реализована концепция постиндустриального общества [4, с. 3]. При этом следует отметить, что в условиях постиндустриального общества развитый рынок платных услуг функционирует достаточно эффективно в режиме саморегулирования. В тоже время, регулирование со стороны государства способствует более полному удовлетворению потребностей как каждого индивида, так и общества в целом.

К основным факторам развития сетевого бизнеса относятся формы и виды интеграции составных элементов сетевых компаний, логистика, маркетинговая политика, внедрение инноваций и их непосредственная реализация, использование различных корпоративных стандартов, создающих своего рода институциональные основы для управления сетевым бизнесом и др.

Необходимо подчеркнуть, что по сравнению с несетевыми компаниями сетевой бизнес вследствие эффекта масштаба обладает более широкими возможностями по привлечению более качественных человеческих ресурсов, а также способен обеспечить приток финансовых ресурсов для осуществления своей деятельности в большем объеме.

Специфика деятельности конкретной сетевой структуры определяет как особенности управления, так и концепцию ее развития. Управление большинством компаний сетевого бизнеса осуществляется в рамках трех основных стратегий: развитие корпоративной сети, партнерские или клиентские отношения, а также франчайзинг [4, с. 12]. При этом необходимо принять во внимание, что с одной стороны, концепция развития должна соответствовать основным параметрам конкретной формы интеграции и отрасли, в которой сетевая структура осуществляет свою основную деятельность, а с другой – концепция развития сетевого бизнеса в качестве инструмента управления должна формировать направления развития бизнеса. Стоит отметить, что управление сетевым бизнесом, а также формирование и реализация его концепции во многом связаны с маркетинговой политикой соответствующей сетевой структуры, которая представляет собой важный инструмент управления сетевым бизнесом.

В настоящее время, развитие сетевого бизнеса в России имеет экстенсивный характер. При этом можно выделить две проблемы, взаимодополняющие друг друга. Во-первых, управление сетевым бизнесом осуществляется недостаточно эффективно. Во-вторых, на данном этапе можно наблюдать отсутствие сбалансированных механизмов повышения его инновационности. Необходимо также отметить, что тенденция экстенсивного развития, скорее всего, будет изменяться, учитывая значительное падение темпов роста потребительского рынка в России и уровня жизни населения, обусловленное мировым экономическим кризисом.

В соответствии с выявленными проблемами развития сетевого бизнеса в России, подготовлены предложения по повышению эффективности деятельности сетевых структур. На данном этапе основное внимание должно быть уделено совершенствованию системы маркетинга в сетевом бизнесе, которая должна стать

инструментом, позволяющим обеспечить переход от более экстенсивного характера развития сетевого бизнеса к более инновационному.

Основные предложения по повышению эффективности сетевого бизнеса включают в себя несколько базовых положений: повышение уровня специализации, использование неиспользуемого потенциала внутренней и внешней среды, повышение инновационности бизнеса, а также совершенствование системы контроля в сетевом бизнесе.

Одним из перспективных методов повышения эффективности, на наш взгляд, является повышение качества контроля над управлением сетевым бизнесом. Непосредственное осуществление данного предложения связано с осуществлением косвенного контроля с помощью ИТ-подразделения над информационными потоками внутри компании. Мы полагаем, что реализация данных предложений позволит проводить дополнительный мониторинг деятельности сетевой компании.

Поскольку повышение инновационности сетевого бизнеса должно стать приоритетной задачей для российских сетевых компаний, в дополнение к предложениям по повышению эффективности сетевого бизнеса необходимо сформулировать рекомендации по обеспечению его инновационного развития. Соответственно, должна быть разработана соответствующая инновационная политика, в соответствии с которой могут быть выбраны несколько направлений повышения инновационности: изменение концепции бизнеса, метод постепенных инноваций, суть которого заключается в повышении качества обслуживания потребителей, технические инновации, социальные инновации, инновации, направленные на основную целевую группу конкретной сетевой структуры.

В заключении стоит отметить финансовые аспекты деятельности сетевых компаний. Мы считаем, что при управлении финансовыми потоками внутри сетевой компании одним из наиболее активно используемых инструментов должно стать бюджетирование. При этом использование бюджетирования предполагает, что необходимо обеспечить связь между планированием финансовой структуры сетевой компании, включая центры затрат, центры прибыли и финансовые потоки, и непосредственной деятельностью сетевой компании с учетом ее специфики. При этом надо иметь в виду, что все центры прибыли должны участвовать в инновационных проектах развития сетевого бизнеса, поскольку в данном случае может быть достигнут максимальный эффект от вертикальной интеграции. Поэтому при планировании бюджета для любого центра прибыли следует учитывать, что доходы и расходы конкретного элемента сетевой структуры должны рассматриваться как составная часть общего бюджета сетевой компании наравне с другими центрами прибыли при проведении инновационной политики.

Литература

1. Авдашева С., Дементьева В.. Акционерные и имущественные механизмы интеграции в российских бизнес-группах // Российский экономический журнал, М., 2000, № 1, с. 25-35.
2. Акопов В.С.. Организация маркетингового управления торговым процессом (на примере сети магазинов розничной торговли) // Маркетинг в России и за рубежом, М., 2001, № 6, с. 37-45.
3. Ахинов Г.А.. Основы экономики общественного сектора: курс лекций. – М.: МГУ, ТЕИС. – 2003.
4. Бережкова Е.П. Развитие сетевого бизнеса в платном секторе сферы услуг. дисс. на соискание ученой степени канд. экон. наук. Москва, 2007.
5. Виханский О.С., Наумов А.И., Менеджмент: Учебник, 3-е изд., М.: Гардарики, 1998.

Гендерные особенности карьерных предпочтений выпускников вузов

Комарькова Дарья Ивановна

Магистр

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: daryshenka@yandex.ru

Гендерные переходы и развитие экономики в 18-20 вв. позволили женщинам выйти «из тени» на рабочий рынок и прочно на нем обосноваться. С каждым годом становится все меньше профессий и специальностей, где необходимы только физические качества работника и его сила. Все больше работы связаны с умственным трудом, т.е. физические различия между мужчинами и женщинами в рамках рынка труда уходят на второй план. Но многие российские исследования [1,2,3,4,6,7,8] показывают, что сегодня женщина не равна по правам и возможностям на рынке труда с мужчинами, указывая разные аспекты дискриминации на рынке труда России.

Существуют несколько гипотез происхождения гендерной вертикальной [8] и горизонтальной [3] сегрегации:

1. Различия в человеческом капитале, в образовании.
2. Различия в структуре образования.
3. Различия в накопленном опыте, трудовом стаже.
4. Неявный социальный контракт, существующий в обществе и предполагающий определенные гендерные роли.
5. Большая альтернативность поведения женского гендера.
6. Наличие «мужских сетей».
7. Общая дискриминационная политика в обществе по отношению к женщинам.
8. Уровень участия женщин в трудовой занятости ниже, чем мужчин.
9. Самооценка своих трудовых возможностей, профессиональных и жизненных установок (Часто женщины недооценивают свои способности и возможности).

В данном исследовании были исключены предпосылки о разном качестве и структуре образования за счет анализа карьерных ожиданий и опыта работы на момент обследования выпускников *одного* и того же курса и факультета МГУ.

Проведенное исследование показало, что самым важным сдерживающим фактором в карьере является не то, что девушек действительно ограничивают в выборе или дискриминируют при найме на работу, а то, что они сами *оценивают себя ниже*, чем их однокурсники – юноши. При этом девушки имеют чаще лучшие знания языков и более высокую академическую успеваемость, а на выходе такой же диплом, как и у юношей по той же специальности.

Как показал анализ – девушки занижают свои возможные карьерные амбиции. Они рассчитывают на более низкие зарплаты и выбирают относительно менее доходные сферы для своей деятельности. Возможно, это и становится одним из кирпичиков горизонтальной сегрегации на рынке труда.

Наше исследование подтвердило, что доля девушек, которые *хотят* быть руководителями, ниже, чем аналогичная доля у юношей. Также доля юношей, которые хотят сами стать предпринимателями гораздо больше девушек с аналогичными целями в жизни. Учитывая, что стартовые возможности после одного и того же Университета и факультета близки – это скорее означает не искусственное исключение девушек из предпринимательства, а нежелание их самих становится «бизнесвумен».

Одна из гипотез неравенства более ранних исследований в разнице в человеческом капитале между юношами и девушками. Уровень образования девушек не ниже юношеского (девушки даже лучше учатся и чаще получают дополнительное образование в виде магистратуры). Но к концу четвертого курса у девушек-выпускниц

гораздо меньше стаж работы, чем у их однокурсников мужского пола. Можно предположить, что многие работодатели предпочитают не красный диплом девушки-отличницы, а синий – обычного студента-троечника, но имеющего опыт работы в данной сфере.

Что касается методов поиска работы, то наш анализ отчасти подтвердил гипотезу о наличии в обществе «мужских сетей». Студенты юноши при поиске работы активно используют все свои связи – друзей, родственников, знакомых. Тогда как девушки предпочитают начинать свою карьеру через стажировки, прямое обращение к работодателям и посещения различных Дней Карьеры в ВУЗе. Хотя для обоих полов характерно использование нового способа поиска работы – через специализированные Интернет-сайты.

Литература

1. Калабихина М.В. Гендерная Экономика. Учебное пособие. Москва, 2008.
2. Мальцева И.О., Роцин С.Ю. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. 296 с.
3. Мальцева И.О. Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегация на рынке труда: опыт российской экономики. М.: EERC, 2005.
4. Маркова К.В., Роцин С.Ю. Поиск работы на российском рынке труда. М.: ТЕИС, 2004.
5. Нестерова Д., Сабирьянова К. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России. М.: РПЭИ: Сер. «Научные доклады». 1998.
6. Роцин С.Ю., Горелкина О.А. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденций // Гендерное неравенство современной России сквозь призму статистики. М.: Едиториал УРСС, 2004.
7. Роцин С.Ю., Зубаревич Н.В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия. (Gender equality and extension of women rights in Russia in the context of the UN Millenium Development Goals / Доклад. Бюро Постоянного координатора Системы ООН в РФ, ПРООН, ЮНФПА, Бюро ЮНЕСКО, ЮНИФЕМ. М., 2005.
8. Роцин С.Ю., Солнцев С.А. "Кто преодолевает "стеклянный потолок": вертикальная гендерная сегрегация в Российской экономике», 2006.
9. Чирикова А. Женщина во главе фирмы. М.: РАН, 1998.

Волонтерство и Олимпиада

Красновид А.В.

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,

Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: krasnovid_alina@mail.ru

2010 год войдет в историю как год Олимпийских Игр в Ванкувере. Огромная часть населения мира внимательно следила за событиями на спортивных аренах и трассах Канады, а ее организаторы делали все возможное, чтобы достойно провести это грандиозное мероприятие. Исходя из целей, которые предполагает подготовка и организация Олимпиады, любая страна нуждается в активной поддержке со стороны добровольчества.

Олимпийские и Паралимпийские игры невозможно представить без участия десятков тысяч волонтеров — добровольцев, которые оказывают поддержку по встрече и приему спортсменов, гостей и болельщиков, помощь в проведении аккредитации гостей и участников Игр, участвуют в церемонии открытия и выполняют другие поддерживающие функции на безвозмездной основе. Не стала исключением Олимпиада «Ванкувер-2010», продолжают эту традицию Лондон и Сочи в 2012 и 2014 гг. соответственно.

На сайтах прошедших и только предстоящих Олимпийских игр можно найти информацию о наборе волонтеров (см. рисунок). В среднем на одну Олимпиаду приезжает около 30 тысяч волонтеров, которые проходят серьезный отбор. Обязательным условием является уверенное владение английским языком, хорошие коммуникативные навыки и желание делать общественно полезную работу. Обязанности волонтеров предъявляют высокие требования к уровню их человеческого капитала.



Рисунок 1. Количество волонтеров, привлекаемых для организации и проведения Олимпиад, 1980-2014 гг. (по данным официальных сайтов организационных комитетов Олимпийских игр)

Как видно на диаграмме, лидером по количеству приглашенных волонтеров стала прошедшая Олимпиада в Пекине, однако в 2012 году Лондонская Олимпиада также планирует значительно превысить среднее количество участвующих добровольцев. При этом прослеживается четкая зависимость превышения количества волонтеров на летних олимпиадах по сравнению с зимними. Возможно, это объясняется более широким набором проводимых соревнований и количеству приезжающих зрителей и спортсменов. Ведь климатические условия для занятия зимними видами спорта есть далеко не у каждой страны.

Привлечение волонтеров имеет не только серьезный социальный эффект, но и экономический. Так как добровольцы трудятся на безвозмездной основе, значительно сокращаются затраты Организационных комитетов, хотя процесс привлечения и отбора волонтеров достаточно длительный и трудоемкий.

Организаторы Олимпиады «Сочи-2014» уже сейчас активно занимаются подготовкой волонтеров. В СМИ размещается информация о том, что для проведения этого мероприятия потребуется порядка 25 тысяч волонтеров (примерно 20 тыс. для проведения Олимпиады и затем, в марте 2014 г., будут необходимы еще 5 тыс. волонтеров для проведения Паралимпийских игр). Студенты российских вузов активно работают волонтерами в московском и сочинском подразделениях Организационного комитета, летом и осенью 2009 года они проходили специальные тренинги, принимали

участие в проведении крупных спортивных мероприятий [1]. 22 человека из 17 регионов России стали победителями конкурса «Олимпийская эстафета волонтеров «Сочи – Ванкувер – Сочи», и отправились в качестве волонтеров от России на Зимние Паралимпийские игры-2010 в Ванкувере с 12 по 21 марта 2010. Через 2 года группа волонтеров отправится в Лондон. Полученный ими опыт будет применяться в Сочи.

Все это свидетельствует о том, что волонтерское движение в России набирает обороты. Опыт зарубежных стран ярко демонстрирует потенциальные возможности волонтерства и так как наша страна нацелена на построение социального государства, развитие эффективной занятости и воспитание гражданского общества, добровольчество непременно займет серьезное место в его системе ценностей.

Однако, несмотря на такую активность, вызывает удивление тот факт, что в Федеральном законе (от 1 декабря 2007 г. № 310-ФЗ), посвященном проведению в Сочи Олимпийских и Паралимпийских зимних игр 2014 года, нет ни одного упоминания о добровольцах или волонтерах, что, к сожалению, приводит к выводу, что правовая система нашей страны по-прежнему не всегда успевает за изменениями внешней среды.

Литература

1. Куприянова Г.В. Волонтерское движение на Олимпийских играх: Выступление на Молодежном форуме «Селигер-2008» // Национальный институт Высшая школа управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vshu.ru/ru/about/publication/news_55.html
2. Creative Cultures, Perfect Moment, Developing an Olympics Volunteering Framework for Westminster, Westminster Learning and Employability Network: London, 2007
3. Angela Ellis Paine, Kim Donahue, London Volunteering Health Check: All fit for 2012? // Report for the London Development Agency, Institute for Volunteering Research with Greater London Volunteering, November, 2008

Механизмы реализации проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» в Ставропольском крае

Крузе Елена Сергеевна

Студентка

Ставропольский государственный университет, экономический факультет,

Ставрополь, Россия

E-mail: dosuda@mail.ru

Российский рынок недвижимости подвержен влиянию макроэкономических процессов, вследствие чего мировой финансово-экономический кризис внес коррективы в его развитие. Запущенный в 2006 году национальный проект «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» имел целью увеличить темпы жилищного строительства, предложить возможность приобретения доступного жилья молодежи, выполнить обязательства перед льготниками, ветеранами и инвалидами. Однако в 2008 году снизилась доступность ипотечного кредита – одного из основных инструментов проекта. В итоге резко сократилось количество семей, способных приобрести жилье за счет заемных средств. Так, в г.Ставрополе за 2009 год было зарегистрировано всего 1240 договоров ипотеки жилой недвижимости, пик которых пришелся на декабрь. Сдерживающими факторами в данном случае являются: недостаточность долгосрочных кредитных ресурсов у банков, низкие текущие доходы населения, высокая банковская ставка по ипотечным кредитам.

Ввод жилья на 1 жителя в среднем по краю составляет 0,38 кв. м. и отстает от

среднероссийского показателя (0,43 кв. м. на 01.01.08). В тоже время, в г.Ставрополе ввод жилья на жителя составляет 1 кв. м, но проблема обеспечения жильем остается по-прежнему острой.

Для решения задач, поставленных национальным проектом, в крае разработана «Стратегия долгосрочного развития жилищно-строительного комплекса Ставропольского края на период 2009-2020 годы». Стратегия предполагает выполнение следующих работ:

- развитие строительной индустрии, новых технологий за счет привлечения инвестиций;
- развитие механизмов финансирования жилищного строительства;
- принятие правовых и нормативных актов, способствующих развитию отрасли;
- выбытие жилищного фонда наихудшего качества;
- создание эффективной системы обеспечения систем социального использования муниципального жилищного фонда для малоимущих граждан и других установленных законом отдельных категорий.

В настоящее время утверждены и действуют целевые программы, реализация которых позволит решить часть проблем жилищного хозяйства:

- краевая адресная программа «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда в Ставропольском крае на 2008-2011 годы»;
- краевая адресная программа «Капитальный ремонт многоквартирных домов в Ставропольском крае на 2008-2011 годы»;
- ведомственная целевая программа «Модернизация жилищно-коммунального комплекса Ставропольского края на 2008-2010 годы»;
- краевая целевая программа «Улучшение водоснабжения населенных пунктов Ставропольского края на 2009-2013 годы».

В Стратегии удорожание жилья объясняется его высокой себестоимостью, вследствие чего разрабатываемые меры направлены на снижение издержек, связанных со строительством в части обустройства коммунальной инфраструктуры. Однако, снижение себестоимости едва ли способно оказать существенное влияние на объемы жилищного строительства[3], оно лишь увеличивает нагрузку на бюджет. С другой стороны, развитие жилищного строительства можно стимулировать снижением инвестиционных рисков и административных барьеров. Но это направление в крае еще недостаточно проработано.

Таким образом, механизмы реализации проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» в Ставропольском крае рассчитаны на долгосрочную перспективу. Мероприятия Стратегии на 2009-2020 годы позволят получить:

- Бюджетный эффект (увеличение налогооблагаемой базы);
- Коммерческий эффект (рост объемов производства основных видов строительных материалов);
- Эффективность инвестиционных проектов (8-10% прирост инвестиций в основной капитал отрасли);
- Социальный эффект (увеличение занятости населения в строительном комплексе, повышение его территориальной мобильности в границах края).

Литература

1. Инвестиции в России. 2009: Стат.сб./ Росстат. – М., 2009. – 323 с.
2. Модель рыночного равновесия на региональных рынках жилья в России: основные выводы исследования. – Режим доступа: <http://grouptmr.com/files/Conclusions.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.
3. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2009: Стат. сб. /

Росстат. – М., 2009. – 990 с.

4. www.stavgkh.ru (Комитет Ставропольского края по жилищно-коммунальному хозяйству)

5. www.stavstat.ru (Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Ставропольскому краю)

Кадровая политика предприятия, направленная на смягчение влияния мирового экономического кризиса

Кузнецова Ирина Александровна

Студентка 1 курса магистратуры

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
экономический факультет, Москва, Россия*

E-mail: flutter@bk.ru

В наше время исследованию экономических кризисов уделяется большое внимание. Это позволяет проектировать действенные и эффективные антикризисные мероприятия.

Экономический кризис обычно затрагивает все сферы экономики. И практически всегда сказывается на рынке труда. Предприятия снижают расходы по всем статьям затрат или уходят с рынка, происходит массовое высвобождение работников, которое приводит к резкому увеличению уровня безработицы.

Мировой финансовый кризис негативно сказался на многих российских компаниях. Снижение объемов производства и оказываемых услуг сделали убыточным содержание определенной части персонала. Статистика показывает, что в конце 2008 года об увольнении более 200 000 сотрудников официально объявили около 6353 предприятий по всей стране [3]. В целом же, по данным Росстата, общая численность безработных, рассчитанная по методологии Международной организации труда, по состоянию на конец 2008 года составила более 4,7 млн. человек или 6,3 процента экономически активного населения России [9].

Кризис обострил проблемы, связанные с объективной необходимостью преобразований в экономике, в частности, банкротств и ликвидации убыточных предприятий, увольнений и роста безработицы, трудовой мобильности и миграции, необходимости переквалификации работников. Очевидно, что в кризисных условиях проблема повышения эффективности занятости и роста качества труда и услуг приобретает особую значимость. Поэтому необходима разработка специальных мер, направленных на преодоление этих противоречий, на создание экономических условий для развития труда, повышения его производительности, роста инновационной активности.

Для разработки подобных мер необходимо в первую очередь понять и проанализировать изменения в области кадров, происходящие на предприятии в условиях кризиса.

В лучшем случае расходы на персонал подлежат реформированию, в худшем, все расходы на персонал рассматриваются как затраты и минимизируются, а именно:

- расходы на обучение всех видов;
- консалтинговые услуги;
- часть внутрикорпоративных мероприятий;
- рекрутинг.

Часто компании прибегают к такой мере как оптимизация численности персонала. В связи с этим компании пытаются выявить, с одной стороны, наиболее эффективно работающие единицы персонала, а с другой, работников, которые не приносят предприятию должной выгоды и могут стать претендентами на увольнение. Таким

образом, во время кризиса, перед тем как формировать новую кадровую политику, необходимо понять, что представляет собой человеческий ресурс организации. В этом случае необходимо проведение кадрового аудита. Кадровый аудит – это масштабная процедура, в ходе которой оцениваются все составляющие процесса управления персоналом, кадровый потенциал компании, анализируется эффективность системы управления кадрами.

В процессе оптимизации численности персонала наиболее важно сохранить кадровый потенциал организации. Проведение мероприятий по оптимизации позволяет предприятию сохранить для оставшихся работников на хорошем уровне заработную плату и социальное обеспечение. Крупное сокращение штата должно происходить на фоне развития неденежных форм мотивации.

Во время кризиса нельзя забывать о психологической поддержке коллектива, так как во время кризиса повышается общая психологическая напряженность в коллективе, что приводит к снижению производительности. В частности, эффективной мерой, позволяющей сохранить психологический настрой коллектива на высоком уровне в условиях сокращения, является помощь уволенным. Она может включать следующие меры:

- помощь при постановке на учет в службе занятости;
- обращение в кадровое агентство за услугой аутплейсмента.

В том случае, если предприятие не хочет или не имеет возможности проводить крупное сокращение штата, целесообразно применять следующие меры, направленные на снижение издержек и способные частично заменить увольнение:

- введение неполного рабочего дня;
- введение режима работы по совместительству;
- перевод работников на дистанционную занятость.

Исследование кадровой политики предприятия «В», проведенное нами за 2008-2009 год показало, что меры антикризисной кадровой политики являются сугубо индивидуальными для различных компаний и зависят от множества факторов, касающихся как особенностей функционирования самого предприятия, так и особенностей его кадрового состава. Управляющие персоналом должны уметь учитывать всю совокупность факторов при определении кадровой политики во время кризиса. Кадровая политика должна базироваться на основных теоретических основах науки об управлении персоналом, и при этом она должна учитывать настоящие рыночные условия. Она должна быть направлена на эффективное развитие предприятия и выход из кризиса, но в ней должны учитываться интересы работников, так как только от их действий зависит то, как и в какие сроки предприятие сможет преодолеть кризис.

Литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. М., 2002.
2. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом. Учебник. М.: ИНФРА-М, 2008.
3. «Кадровое дело». Журнал. №1, 2009, стр. 21.
4. Марр С., Шмидт Г. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. М., 1997.
5. Митин А. Н., Федорова А. Э., Токарева Ю. А. Антикризисное управление персоналом организации. Учебное пособие. СПб., 2005.
6. Спивак В. А. Управление персоналом. Учебное пособие. М.: Эксмо, 2009.
7. Хатсон Г., Перри Б. Надежда как инструмент управления. Мобилизовать команду и достичь выдающихся результатов. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
8. Шебалкина И.П. Стратегия управления персоналом // Справочник по

управлению персоналом. №9, 2002.

9. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики России).

История трудовой миграции в России. Периодизация.

Ламзина Елена

Экономически факультет МГУ им. М.В. Ломоносова

Трудовая миграция знакома Российскому государству в течение многих столетий. В различные исторические периоды она имела свою специфику, различаясь объемами и направлениями миграционных потоков. В зависимости от изменений социальной, экономической и политической обстановки, в стране преобладали различные виды трудовой миграции.

В основе представленной ниже классификации, разделяющей историю трудовой миграции на 11 основных периодов, лежат политические и социальные факторы.

В данной работе в качестве первого этапа не рассматривается великое переселение народов, так как данную миграцию, на мой взгляд, нельзя считать трудовой, даже, несмотря на то, что одним из ее стимулов был поиск новых, более плодородных пахотных земель.

Этапы трудовой миграции:

Первый период: до 1497 года

Второй период: 1497 – 1649 года

Третий период: 1649 – 1740 года

Четвертый период: 1740 – 1861 года

Пятый период: 1961 – 1917 года

Шестой период: 1917 – 1991 года

Седьмой период: 1991 – 1995 года

Восьмой период: 1995 – 2001 года

Девятый период: 2001 – 2005 года

Десятый период: 2006 – 2008 года.

Одиннадцатый период: 2008 – 2010 года.

Приведем краткую характеристику указанных выше периодов.

До 1497

Началом данного периода можно считать завершение Великого переселения народов. Для этого этапа характерно отсутствие прямого законодательного запрета на трудовую миграцию, однако его роль выполняли традиции, обычаи и привычки населения того времени. Более того, отсутствие развитой инфраструктуры сводило объемы трудовой миграции к минимуму.

С 1497 – 1649

В данный период происходил процесс “прикрепления” крестьян к земле. Введение Юрьева дня (1497) в значительной степени ограничило мобильность населения. Теперь переход от одного помещика к другому стал возможен только 26 ноября. Законодательные акты последующих лет окончательно закрепили крепостное право в России.

1649 – 1740

Во время данного этапа масштабы трудовой миграции, ограниченной крепостным правом, были сравнительно невелики, и она, чаще всего, носила внутренний характер. В то же время в данный период имел место первый значительный всплеск внешней трудовой миграции, стимулированной Петром I.

1740 – 1861

Период характеризуется увеличением объемов трудовых миграционных потоков. Это является следствием индустриального развития Империи, выраженного в активном строительстве заводов по всей территории страны. Также правительство

инициирует трудовую миграцию, направляя ее на освоение вновь присоединенных к государству земель.

1961 – 1917

Началом данного этапа является реформа Александра II, упразднившая крепостное право. Её результатом стал всплеск трудовой миграции в Российской Империи. Освобожденные крестьяне не имели земли, поэтому могли либо остаться работать на помещика (своего или любого другого), либо отправиться на заработки в город. Оба этих перехода являются формами внутренней трудовой миграции.

1917 – 1991

Шестой этап начинается с революции 1917 года и заканчивается распадом СССР в 1991 году. Данный период характеризуется резким снижением объемов внешней трудовой миграции. Из-за наличия железного занавеса трудовая миграция была возможна только из дружественных социалистических стран.

В то же время резко возрастают внутренние миграционные потоки, санкционированные правительством. Примерами этих “запланированных” государством перемещений рабочей силы могут служить масштабные стройки первых пятилеток, принудительная трудовая миграция (Беломоро-Балтийский канал), Комсомольские стройки, а также система распределения молодых специалистов.

1991 – 1995

Только начиная с этого этапа, мы можем говорить о трудовой миграции в современном ее понимании.

Седьмой период начинается с распада СССР в 1991 году на самостоятельные государства и заканчивается 1995 годом. Основной характеристикой данного этапа является превращение прежних внутриреспубликанских миграционных потоков в межгосударственные.

Для данного периода характерна либеральная миграционная политика. Она была направлена на мероприятия по приему и обустройству вынужденных мигрантов (93,4% от общего финансирования программы).

1995 – 2001

Восьмой этап характеризуется преимущественно экономическими стимулами, вызывающими трудовую миграцию.

Объемы нелегальных трудовых мигрантов, особенно из стран СНГ, растут. В ответ на это происходит ужесточение мер миграционной политики. Финансирование Федеральной миграционной программы в 1996 году увеличилось до 2198,3 млрд. рублей по сравнению с 591,7 млрд. рублей в 1994 году (выросло почти в четыре раза).

2001 – 2005

На данном этапе происходит кардинальное изменение отношения к трудовым мигрантам. Миграционная политика ужесточается. Для борьбы с нелегальными трудовыми мигрантами все чаще и чаще применяется силовой подход (функции по управлению миграционными процессами были переданы в ведение Министерства внутренних дел).

Если же характеризовать миграционную политику данного периода в целом, то можно проследить тенденцию к изменению приоритетов: если раньше наибольшее количество расходов направлялось на обустройство вынужденных мигрантов, то теперь значительно выросла доля финансирования расходов на иммиграционный контроль и депортацию нелегальных мигрантов.

Однако, с другой стороны, экономические стимулы для трудовой миграции не исчезли. Более того, сложившиеся мощные миграционные сети, поддерживали миграционный поток, несмотря на запреты властей.

2006 – 2008

Миграционная политика вновь встает на путь либерализации. Меняется и политическое отношение к трудовым мигрантам из стран СНГ – правительство видит в них не угрозу, а потенциал для экономического развития России.

2008 – 2010

На данном этапе на миграционные потоки значительное влияние оказывает мировой финансовый кризис. Снижение спроса на рабочую силу на рынках труда вызывает спад в объемах миграционных потоков.

В миграционной политике прослеживается тенденция к ужесточению. ФМС вновь прибегает к такому инструменту, как квотирование.

Механизм реализации предпринимательской деятельности в спортивной сфере

Луговских Н.Б.

Магистрантка

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: nataly-runner@ya.ru

В современной жизни спорт играет очень важную роль как для отдельно взятого человека, так и для страны в целом. Уровень развития спортивной сферы говорит о развитии экономики и об уровне жизни всего населения. До сих пор в нашей стране (особенно во время существования СССР) спорт всегда занимал лидирующее место в общественной жизни. А для современной России, особенно в преддверии Сочинской олимпиады 2014, вопросы развития физкультуры и спорта, а также эффективной организации спортивной деятельности и коммерческих соревнований приобретают все большее значение. Помимо этого, в связи с развитием рыночных отношений в российском спорте, то есть в связи с процессом его коммерциализации, особую актуальность приобретает экономическая сторона спорта. И поэтому важным становится изучение роли предпринимательства в данной отрасли, которое может обеспечить большую эффективность и дополнительный источник финансирования спорта. Здесь необходимо отметить, что предпринимательской деятельностью должны заниматься как коммерческие, так и некоммерческие спортивные организации. Для последних это становится основным выходом из проблемы недостаточного государственного финансирования и способом приобретения самостоятельности.

Одним из способов осуществления предпринимательской деятельности для спортивных организаций является проведение коммерческих соревнований. Поэтому нами был исследован механизм организации легкоатлетических соревнований Федерацией легкой атлетики России и проанализирована инвестиционная эффективность данного вида деятельности. Статистической базой исследования стали официальные отчеты Федерации легкой атлетики. Мы выделили основные направления взаимодействия организации с контрагентами при проведении соревнований. Это работа со спонсорами, со зрителями и болельщиками, с производителями продукции и сувениров с символикой организации или события, а также работа со СМИ (владельцами прав на трансляции). Помимо этого нами были выделены детерминанты рентабельности спортивных соревнований. Это ранг (статус) соревнований, место проведения соревнований, их популярность, ранг и профессиональная квалификация приглашенных спортсменов, зрелищность мероприятия, инфраструктура, организация (менеджмент и маркетинг). Все это составляет основу для определения финансовой эффективности коммерческих соревнований.

Проведенное исследование показало, что организация легкоатлетических коммерческих соревнований как способ осуществления предпринимательской

деятельности некоммерческими организациями в нашей стране не является эффективным с точки зрения окупаемости. Основные денежные поступления составляют спонсорские деньги, в то время как кассовые сборы очень малы. Данный факт в первую очередь говорит о недостаточной популярности легкоатлетических соревнований среди обычных людей, не занимающихся данным видом спорта, недостаточной стоимости билетов, пробелами в организации мероприятия. Для преодоления таких плохих тенденций в данном вопросе необходима более активная государственная политика на федеральном, региональном и местном уровнях, направленная как на популяризацию легкой атлетики, так и на обеспечение поддержки спортивным организациям, например с помощью установления налоговых льгот. Помимо этого Федерации легкой атлетики и другим организациям необходимо обратиться к зарубежному опыту проведения соревнований и опыту привлечения зрителей. Необходимо поднять популярность спорта и здорового образа жизни до того уровня, который был в СССР. Однако, не надо забывать и о финансовой стороне вопроса. Для эффективного функционирования спортивных организаций их инвестиционные проекты (в том числе проведение коммерческих соревнований) должны окупаться. Хотя и здесь есть риск для позитивного развития индустрии спорта, так как спортивное зрелище не должно превратиться лишь в коммерческое шоу, которое проводится по заранее написанному сценарию. Соревнования не должны быть лишь средством извлечения прибыли. Они в первую очередь должны выполнять важную социальную функцию по развитию профессионального спорта и его популярности.

Литература

1. Алешин В.В. Совершенствование экономического механизма в сфере физической культуры и спорта. М., ТЕИС, 1999, 136с.
2. Гуськов С.И. Спонсор и спорт. М., МЦНТИ, 1995, 160 с.
3. Жильцов Е.Н., Казаков В.Н. Экономика социальных отраслей сферы услуг. М., 2007
4. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (с изменениями от 26 ноября 1998 г., 8 июля 1999 г., 21 марта, 28 декабря 2002 г., 23 декабря 2003 г., 10 января, 2 февраля, 3 ноября, 30 декабря 2006 г., 2 марта, 17 мая, 26 июня, 29 ноября, 1 декабря 2007 г., 13 мая, 22, 23 июля 2008 г., 3 июня, 17 июля 2009 г.)
5. www.rusathletics.ru

«Организационно-экономические основы социальной рекламы в России»

Мазия Вадим Александрович

Магистрант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: v.mazia@gmail.com

В современной России социальная реклама с каждым годом развивается все сильнее. Не стоит забывать, что такая реклама может быть направлена как на выполнение социальной функции государства, так и на достижения частных интересов фирм. Использование социальной рекламы позволяет участвовать в решении социальных проблем не только государству, но и субъектам гражданского общества. Общество получает возможность самостоятельно выступать заказчиком социальной рекламы. В России особенно остро стоит вопрос о качестве социальной рекламы и предотвращении использования её для политических манипуляций и пропаганды.

Социальная реклама - это способ формирования отношения к окружающей действительности. С ее помощью можно подавлять равнодушие общества и привлекать внимание к социальным проблемам (сюда можно отнести алкоголизм, загрязнение окружающей среды, наркоманию) и к проблемам государства. Благодаря такой рекламе, можно судить о демократичности политической системы страны.

Главным отличием социальной рекламы от коммерческой является то, что она побуждает не к покупкам, а к поступкам. То есть меняет поведенческие модели в обществе не с экономической точки зрения (как это делает коммерческая реклама), а с гуманистической, социальной точки зрения. Кроме того, в социальной рекламе не рекламируется продукт – в ней могут рекламировать:

- насущные проблемы;
- проекты – чтобы привлечь средства или специалистов-добровольцев;
- достижения – с одной стороны, чтобы привлечь средства, с другой стороны, чтобы люди знали, куда обратиться с такой проблемой, где им помогут;
- реклама отдельных людей.

Нужно отметить, что происходит сближение социальной рекламы и бизнеса в России, интерес к спонсированию такой рекламы растет. На данный момент по закону о рекламе владельцы наружных носителей должны ежемесячно предоставлять 5 % своих площадей под информацию социальной направленности. В этом случае рекламодатель несет минимальные издержки, которые могут покрываться спонсорами в обмен на размещение своего логотипа. Часто социальная реклама и ее спонсор друг с другом абсолютно не связаны и эффективность от размещения логотипа на подобной рекламе иногда стремится к нулю.

В странах Европы и США специального законодательства, регламентирующего социальную рекламу, не существует или без него можно обойтись. Это можно объяснить тем, что социальная реклама в этих странах имеет свою достаточно продолжительную историю и опирается на богатый практический опыт. В России же такого опыта нет, поэтому развитие социальной рекламы должно подкрепляться качественным законодательством.

Главным заказчиком социальной рекламы, безусловно, является государство. Следует отметить сезонные колебания на государственную социальную рекламу. Наиболее ярким примером роста социальной рекламы является предвыборная кампания. Через некоторое время после выборов происходит обратная ситуация – количество социальной рекламы снижается. В качестве другого примера можно привести утверждение национального проекта «Здоровье» – после этого количество рекламы, посвященной здравоохранению, резко выросло.

Третий сектор (некоммерческие и общественные организации) также заинтересован в социальной рекламе. За счет этого такие организации могут создавать имидж, продвигать те продукты и услуги, которые они предлагают, а именно различные конференции, семинары и их основные идеи. Так же они могут рекламировать свою деятельность и ценности, а также привлекать внимание общества к проблеме, которой она занимается.

В заключении отметим, что стоимость социальной рекламы в России до сих пор четко не определена. Несмотря на то, что стоимость социальной рекламы на рынке должна быть адекватной и не сильно отличающейся от коммерческой, практически никто из производителей не соглашается относиться к такому заказу как некоммерческому. Причиной этого могут служить низкие финансовые условия, в которых создается реклама. В итоге получается, что, по сути, такую рекламу делают либо энтузиасты, либо альтруисты. Можно надеяться, что опыт зарубежных стран позволит избежать ошибок в становлении социальной рекламы в России.

Литература

1. Николайшвили Г. Г. Социальная реклама: теория и практика. М.: Аспект Пресс. 2008
2. Николайшвили Г. Г. Социальная реклама в политическом процессе современной России: Автореферат дис. ... канд. полит. наук. М. 2009
3. Николайшвили. Г. Г. Социальная реклама: некоторые вопросы теории и практики. журнал "Регионология" №2. 2008
4. Солодовникова А. Что такое социальная реклама? 2009 Режим доступа: <http://www.1soc.ru/pages/view/145>

Формирование морально-нравственных ценностей современной молодежи посредством социальной рекламы⁹

Мирошниченко Ксения Сергеевна

Студент 5 курса

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,

Институт экономики и менеджмента, Пенза, Россия

E-mail: miroshn-kseniya@yandex.ru

Развитие современного общества характеризуется некоторыми изменениями, происходящими не только в экономической и политической сферах, но и в жизни конкретных людей, в их взаимоотношениях, в понимании общественных норм и ценностей. У большинства наших соотечественников сложилось мнение, что современное общество утрачивает морально-нравственные ценности, особенно молодежь, которая всегда считалась основой социально-экономической стабильности страны.

В этой связи катализатором морально - нравственного состояния современной молодежи и позитивной корректировки ее жизнедеятельности служит социальная реклама. Социальная реклама, обладая мощным потенциалом формирования и сохранения моральных и нравственных ориентиров, способна дать молодым людям всеобъемлющее понимание ценности человеческой жизни, воспитать уважение прав и суверенитета личности и установить осознаваемый мир во всем мире.

В настоящее время в России все больше внимания уделяется вопросам места и роли социальной рекламы в формировании ценностей современной молодежи. Необходимость решения социальных проблем в стране повышает значимость данного вида рекламы и ставит задачи ее дальнейшего развития. Это особенно важно сегодня, когда Россия идет по пути социально-ориентированного развития[1].

В рамках исследования, направленного на выявление ценностных ориентаций современной молодежи, а также определение роли социальной рекламы в формировании и сохранении морально-нравственных ценностей, большинство опрошенных респондентов из числа старшего поколения (74%) считают, что современная молодежь безразлично относится к ценностям морали и нравственности, тогда как из числа молодежи только 36% опрошенных равнодушны к морали и нравственности. В то же время 22% старшего поколения респондентов и 38% молодых людей имеют достаточно оптимистичный настрой и считают, что молодежь стремится стать достойным членом общества.

На вопрос о том, можно ли считать социальную рекламу действенным инструментом решения социальных проблем, большинство респондентов обоих

⁹ Автор благодарит за помощь в подготовке тезисов к.э.н., доцента Григорян Е.С.

поколений (75%) ответили, что социальная реклама может быть действенной в решении проблем общества (рисунок 1).

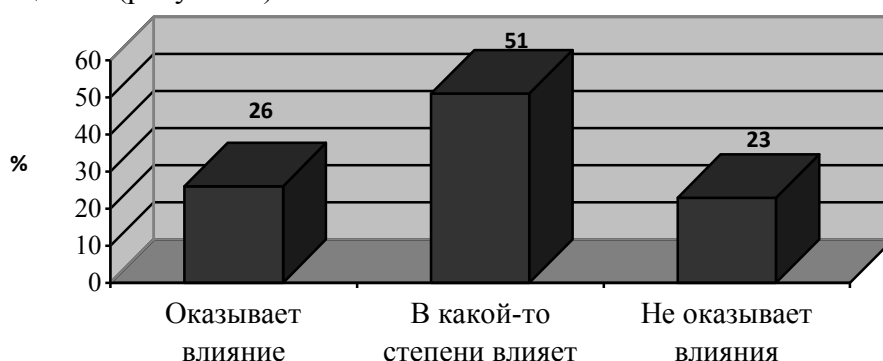


Рисунок 1 – Мнение респондентов о степени влияния социальной рекламы на ценностные ориентации молодежи

При этом 26% опрошенных посчитали, что социальная реклама влияет на поведение людей в той или иной ситуации, 51% - допускают некоторое влияние рекламы и 23% опрошенных не видят влияния рекламы на поведение человека.

Можно с уверенностью сказать, что, как минимум третья часть социальной рекламы рассчитана на молодежь. Часто объектами воздействия такой рекламы становятся дети. Очевидно, что за детьми и молодежью – будущее страны и будущее нации. [2].

Говоря о необходимости социальной рекламы для современного общества, следует отметить следующее: мнения старшего и младшего поколений разделилось. Большинство респондентов (83%) в возрасте от 37 до 67 лет считают, что социальная реклама нужна, так как она пропагандирует морально-нравственные ценности, в свою очередь, молодежь 14-37 лет (71%) признают необходимость социальной рекламы, но считают ее влиянии на общество слабым.

Особый интерес представляет возрастной разрез мнений молодежи по поводу их отношения к морально-нравственным ценностям (рисунок 2). Мнения респондентов разных возрастных подгрупп молодежи существенно различаются. Так, 33% молодежи в возрасте 14-18 лет является равнодушной к морально-нравственным ценностям, по сравнению с молодежью старших возрастных категорий (28% молодежи в возрасте 25-29 лет).

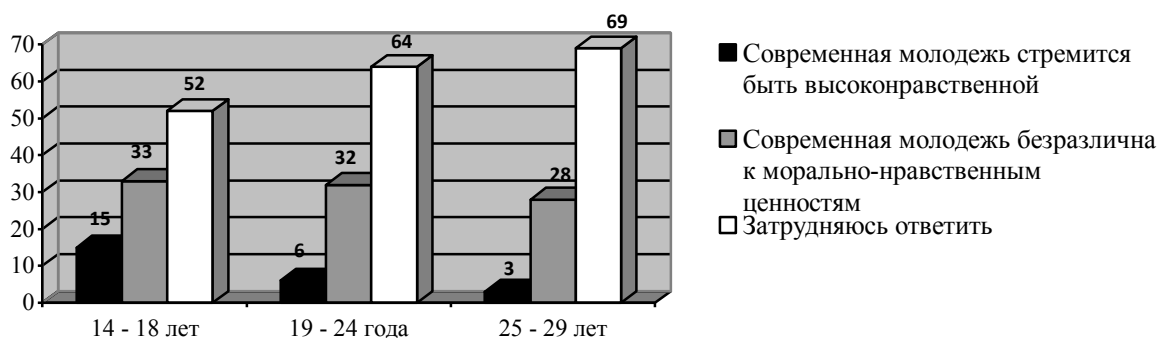


Рисунок 2 - Отношение молодежи к морально-нравственным ценностям (по возрастным группам), %

В тоже время 62% молодежи в возрасте 25-29 лет настроено не так пессимистично и считает, что их поколение стремится придерживаться ценностных ориентиров и прожить жизнь осмысленно. Следует заметить, что мнения молодежи относительно норм морали и нравственности существенно различаются: одна половина считает, что следовать нормам морали и нравственности не «модно», что сегодня мы живем в другом

мире, отличном от того, что был раньше, и многие традиционные моральные нормы уже устарели; другая – что основные моральные нормы не подвержены влиянию времени и всегда остаются актуальными и современными.

Таким образом, посредством социальной рекламы в сознании современной молодежи формируется понимание того, что основополагающими факторами в процессе жизнедеятельности являются простые человеческие ценности: здоровье, семейные взаимоотношения, социальные блага и т.д.

Литература:

1. Григорян, Е.С. Социальная реклама как инструмент формирования морально-нравственных ценностей современной молодежи / Е.С. Григорян, К.С. Мирошниченко // Молодежь XXI столетия: вопросы образования, воспитания и социализации / изд. ПГПУ им. В.Г. Белинского. – Пенза, 2010.
2. Земсков, С. Социальная реклама как коммуникационный ресурс управления / С. Земсков // Власть. – 2009. - №10.

Основные направления реформирования налоговой системы РФ

Михайлова Анна Александровна

Студентка магистратуры

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: anymikhailova@gmail.com

На современном этапе развития экономики России построение адекватной рыночным условиям налоговой системы является одной из приоритетных задач государства. Данная тема особенно актуально в связи с реформами, проводящимися в России на протяжении последних лет. Невозможно представить себе комплекс проводимых реформ без реформирования налоговой системы и проведения продуманной налоговой политики. Уже давно остро ощущается необходимость основательного, поэтапного реформирования налоговой системы, которого, однако, не происходит. Кроме того, на этапе выхода из экономического кризиса стране особенно необходимо мобилизовать все имеющиеся экономические ресурсы, чего не позволяет сделать действующая налоговая система

На настоящий момент уровень налогообложения в России не соответствует уровню предоставляемых государством общественных благ.

Существует неадекватное распределение налоговой нагрузки между факторами производства. Дело в том, что складывается определенная диспропорция между долей дохода от определенного вида фактора в ВВП и долей налоговых поступлений от соответствующего фактора. В сложившейся ситуации труд как фактор производства чрезмерно облагается.

Неэффективное распределение налоговых поступлений между уровнями бюджетной системы приводит к тому, что местным бюджетам не хватает финансирования. Существующая на данный момент бюджетная система характеризуется достаточно высоким уровнем транзакционных издержек, появляющихся по причине не достаточной эффективности системы и не достигнутой пока минимизации расходов по её функционированию.

Чрезмерно высокая доля косвенного налогообложения снижает стимулы экономических агентов на территории России. Косвенное налогообложение создает

своего рода отрицательный внешний эффект, препятствуя росту бизнеса, необходимого для устойчивого роста экономики России.

В результате проводимого исследования автор предлагает своевременные рекомендации по реформированию Налоговой системы РФ.

Литература

1. Ахинов Г. А., Жильцов Е.Н Экономика общественного сектора: Учеб. пособие. – М. : ИНВРА-М, 2008- 345 с.
2. Лыкова Л. Н. Налоги и налогообложение в России –М.: Дело, 2006. -384 с.
3. Львов Дмитрий «Контурсы будущей России»; журнал «Завтра» №47 (679) от 22 ноября 2006 г
4. Христенко В.Б. Межбюджетные отношения и управление региональными финансами: опыт, проблемы, перспективы. – М.: Дело, 2002
5. «Российский статистический ежегодник 2009» (www.gks.ru)
6. «Регионы России. Социально-экономические показатели 2009» (www.gks.ru)

Нестандартные формы занятости женщин.

Мишагина Виктория Александровна

Студентка магистратуры

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: mish-victoriya@mail.ru

В современной России под стандартной формой занятости понимается занятость в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора при создании работодателем рабочего места. Такая форма занятости была широко распространена в период индустриализации при доминировании крупной промышленности.

Однако в постиндустриальном периоде произошло распространение иных нестандартных форм занятости. Структурные изменения в экономике привели к уменьшению доли крупной промышленности и росту сферы услуг, требующей работников с гибким режимом работы. Технологический прогресс в компьютерных и информационных технологиях способствовал развитию дистанционной занятости. Демографический сдвиг в структуре рабочей силы, массовый выход на рынок труда замужних женщин, пенсионеров, студентов, стал причиной повышения спроса на рабочие места с неполной рабочей неделей.

Таким образом, под нестандартными формами занятости стали понимать следующие формы: неполная занятость, сверхурочная занятость, временная занятость, случайная занятость, вторичная занятость, неформальная занятость, самозанятость, занятость в домашнем хозяйстве, дистанционная занятость. То есть это те формы занятости, которые отклоняются от хотя бы одного критерия: режима полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора, либо создания работодателем рабочего места.

В данной работе поднимается вопрос, насколько распространена нестандартная занятость среди женщин. Рассматриваются женщины с высшим образованием допенсионного возраста. То есть те женщины, которым необходимо совмещать работу с репродуктивной функцией и ведением домашнего хозяйства. Вместе с тем рассматриваются проблемы эффективности использования труда женщин и реализации их личных интересов в трудовых отношениях.

Социально-трудовое положение женщин в России таково, что современным женщинам трудно устоять в конкурентной борьбе с мужчинами. Несмотря на то, что

большое количество женщин имеют высокий уровень образования, они не всегда оказываются востребованы работодателями. Это порождает недозанятость, когда наблюдается неполное использование профессионально-квалифицированного уровня работниц. Возникает задача поиска таких форм занятости, которые были бы приемлемы для женщин как особой группы общества и которые позволили бы раскрыть наиболее полно их творческий потенциал.

Основное внимание в работе будет уделяться такой удобной для женщин форме занятости как дистанционная занятость. Дистанционная занятость – это занятость, при которой «информационные и коммуникационные технологии используются для удаленного выполнения разнообразных работ» [1, 134]. Основные преимущества такой занятости заключаются в том, что женщина не тратит время на дорогу и сама может планировать рабочее время и нагрузку. Таким образом, у женщин появляется возможность более рационально сочетать работу по найму с работой в домашнем хозяйстве, досугом и, если требуется, с учебным процессом.

Наряду с преимуществами дистанционная работа для женщин в России имеет ряд недостатков. Это проявляется в низкой социальной защищенности работниц и низкой оплате дистанционного труда. Также при работе на дому нерешенными остаются вопросы охраны труда и здоровья.

В работе рассматривается важность этих проблем и возможные подходы к их решению. Ведь дальнейшее распространение новых форм занятости позволит увеличить вовлеченность женщин в производственный процесс, снизить социальную напряженность и опасность конфликтов в обществе.

Литература

1. Колосова, Р.П. Формы занятости населения в инновационной экономике: учеб. пособие / Р.П. Колосова, Т.О. Разумова, М.В. Луданик. – М.: МАКС Пресс, 2008.
2. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.
3. Чернов А. Беспризорники: зачем компании используют надомный труд // Ведомости, 14.05.2003 // Режим доступа: http://www.ancor.ru/labour_market/article/articleid/40.

Стандартизация как фактор обеспечения конкурентоспособности гостиничных предприятий

Мохов Александр Игоревич

аспирант

*Московский государственный Университет им. М. В. Ломоносова,
экономический факультет, Москва, Россия*

E-mail: tlober@yandex.ru

Конкурентоспособность предприятий гостиничного хозяйства обеспечивается рядом основополагающих факторов. В системе этих факторов ключевым звеном выступает разработка системы стандартов обеспечения качества. Введением стандартов на туристское обслуживание услуг, гостиничное предприятие определяет способы и критерии оценки качества своей деятельности и позволяет создать у потребителей уверенность в том, что удобства или услуги предоставляются клиенту в рамках четко определенных норм и правил.

Ф. Котлер отмечает, что «наиболее важный способ улучшения качества обслуживания состоит в том, чтобы установить стандарты обслуживания и его цели, а затем обучить этому служащих и управленцев. Эти стандарты должны непрерывно повышаться. Служащие, которые предоставляют качественное обслуживание, должны

вознаграждаться» (Котлер, 1998). Повышение стандартов должно происходить наряду с расширением сферы их применения и увеличения числа предприятий, вовлеченных в систему стандартизации.

Очевидна невозможность введения унифицированной системы стандартов, поскольку в каждой стране исторически сформировались специфические особенности оценки качества предоставляемых гостиничных услуг. Но в любом случае уровень качества гостиничных услуг каждой отдельной страны должен базироваться на принципах наднациональной классификации. При разработке стандартов учитываются стандарты, принятые Международной организацией стандартов (ИСО), региональные стандарты – правила Европейской законодательной комиссии ООН, а также законодательные стандарты других стран.

В настоящее время в России действует система стандартов, созданная на основе стандартов ISO (International Organization for Standardization). Первоначально стандарты ISO были разработаны с целью согласования технических норм в рамках ЕС. Сейчас эти стандарты являются неотъемлемой частью успешного функционирования экономики в странах Европы, США, а также в более чем 60 странах мира. В России число компаний, действующих на основе системы стандартов ISO невелико.

Поскольку деятельность гостиниц направлена на удовлетворение потребностей различных групп населения, следовательно, использование стандартов должно базироваться на классификации предприятий гостиничного хозяйства. По данным Международной ассоциации гостиниц и ресторанов (МАГР) официальная категоризация средств размещения принята только в 64 странах мира, в 58 странах гостиницы не имеют единой категоризации. К числу стран, не имеющих единой категоризации, относятся и такие страны, как Великобритания, США и Япония, а также Россия. Таким образом, становятся очевидными возможности для улучшения показателей конкурентоспособности российских предприятий гостиничного хозяйства за счет введения единой системы категоризации и разработки на их основе системы стандартов качества.

Стандарты, применяемые в гостиничном бизнесе, подразделяются на функциональные и технические. Первые определяют скорее эмоциональную сферу взаимоотношений персонала с гостем, вторые устанавливают стандарты наличия тех или иных помещений в гостинице определенного класса (например, бассейна и тренажерного зала).

Принятая в России система классификации гостиниц основывается в основном на проявлении заботы о клиенте. Российский потребитель в силу недостаточной осведомленности в области качества гостиничных услуг не осознает реальной причины отличия пятизвездочного отеля от трехзвездочного. Таким образом, в системе классификации гостиниц приведен минимальный перечень требований к услугам, которые гость должен получить в отеле той или иной категории. Поэтому отсутствие бассейна в гостинице четырехзвездочной категории может быть абсолютно нормально воспринято среднестатистическим российским потребителем.

Функциональные стандарты в отличие от технических не получили практически никакого развития в современной гостиничной индустрии. Стандартизация человеческого общения представляется достаточно сложным делом, учитывая менталитет большинства сотрудников отелей в результате исторически сложившихся условий. Особенно эта тенденция становится заметной на региональном уровне.

Для стандартизации действий персонала необходимо, прежде всего, изменить саму психологию его взаимоотношений с клиентами. Гость всегда должен чувствовать, что именно он – главный человек в отеле. Стандарт общения с гостем признается практически самым неконтролируемым стандартом. Во-первых, это связано с необходимостью индивидуального подхода к каждому клиенту, во-вторых, со

сложностью определения сферы должностных обязанностей. При разработке стандартов обслуживания российские гостиничные сети основываются на принятых стандартах иностранных сетей. Но не следует полностью копировать принятые на западе стандарты, поскольку большинство из них неприменимы на все сто процентов в современных российских условиях. По мнению большинства российских специалистов в области гостиничного хозяйства, западные сети гостиниц делают из сотрудника робота, что отрицательно воспринимается большим числом российских клиентов. Лучше обучать сотрудника основным принципам гостеприимства и способам устранения возникающих проблем, а потом предоставлять относительную свободу в ежедневной деятельности.

Несмотря на всю сложность разработки стандартов, их внедрения и контроля за исполнением, становится очевидным необходимость формирования единой системы стандартов на российском рынке гостиничных услуг. Стандарт позволяет обеспечить контроль системы качества постоянно предоставляемых услуг, единую базу для оценки услуг гостиницей и потребителем, а также непрерывный процесс профессиональной подготовки персонала. Вследствие процесса стандартизации повышается конкурентоспособность и инвестиционная привлекательность большинства предприятий гостиничного хозяйства.

Литература

1. «О техническом регулировании». Федеральный закон РФ от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ
2. ИСО 9000: 2000 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь.
3. ИСО 9001: 2000 Системы менеджмента качества. Требования
4. ИСО 9004: 2000 Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности.
5. Д. Уокер перевод В.Н. Егорова (2002) Введение в гостеприимство. М.: "Юнити", 2002.
6. Гостиничное и ресторанное дело, туризм. Сборник нормативных документов. Ростов-на-Дону 2003.
7. Джорж С., Ваймерскирх А. (2002) Всеобщее управление качеством TQM. Санкт-Петербург "VIKTORY", 2002.
8. Котлер Ф., Боуэн Дж., Мейкенз Дж. Маркетинг. (1998) Гостеприимство и туризм: Учебник для вузов/ Пер. с англ. под ред. Р.Б. Ноздревой. – М.: ЮНИТИ, 1998

Проблемы интеграции творческих индустрий в систему современных рыночных отношений (на примере музейной сферы)

Николаевич Дмитрий Сергеевич

Студент магистратуры

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: d.nik@inbox.ru

Вторая половина XX века ознаменована взаимопроникновением экономики и культуры, расширением областей, где одновременно действуют и экономические законы, и логика культуры, вовлекшей в себя к тому времени существенно возросшие материальные и людские ресурсы. При этом исследователями отмечается заметное перераспределение ресурсов «от государственного и общественного к рыночному сектору» [8]. Внутри самого рыночного сектора ресурсы также перераспределяются в пользу сферы культуры и досуга. «Это довольно отчетливо прослеживается по эволюции индивидуального и общественного бюджета времени». Ответ на вопрос о том, как должна происходить реорганизация учреждений культуры, до сих пор не нашел

удовлетворительного ответа - отчасти из-за того, что любые реформы, предпринимаемые в данной сфере, должны сочетать набор сложно комбинируемых условий: увеличение прибыльности культурного проекта при сохранении его социальной значимости и самой широкой доступности.

Проведенное исследование показало, что для успешного существования в условиях рыночной экономики учреждение культуры становится генератором социального капитала. Оно переходит от предложения публике того, что само считает наилучшим для нее, к действительному обслуживанию запросов людей посредством доступных ресурсов. Это обстоятельство оказывается решающими в отношениях между культурой и частным сектором.

Литература

1. Автономов Ю. Социология и экономика культуры – война правой руки с левой? // Неприкосновенный запас.– 2004. – №1(33).
2. Воронина Е.Н. Экономика культуры / Учебное пособие для менеджеров. – Рязань, 1997.
3. Иванов Г.П., Шустров М.А. Экономика культуры. – М., 2001.
4. Игнатьева Е.Л. Экономика культуры. – М., 2006.
5. Новотный О., Фишер Я. Экономика культуры. – М., 1987.
6. Экономика культуры: учебник. / Отв. ред. А.Я. Рубинштейн. – М., 2005.
7. Экономика современной культуры и творчества – М., 2006.
8. Хлебников Б.. Экономика и культура. Немецкий вариант. // Неприкосновенный запас. – 2003 – №6(32).

Угроза увольнения для контрагентов рынка труда в нестабильной экономике

Орлова Анна Николаевна

Студентка 1 года обучения магистратуры

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: anna.n.orlova@mail.ru

Наблюдающийся экономический спад, поставивший под угрозу выживание многих компаний, заставил их коренным образом менять управление в компании, в том числе и управление персоналом. В этот сложный период многие фирмы прибегают к различным мерам кадровой политики с целью экономии затрат на персонал, как, например, снижение затрат на проведение корпоративных мероприятий, введение режима неполного рабочего времени, приостановка найма новых сотрудников, снижение бонусных выплат и социального пакета, сокращение заработной платы (в пределах трудового законодательства), массовые увольнения. По данным Государственного Комитета Статистики в декабре 2009 года было принято на работу 2,3% списочной численности работников, выбыло по различным причинам 3,8% списочной численности работников. При этом в декабре 2009 года численность уволенных работников достигла наибольшей величины за 2009 год, но по сравнению с декабрем 2008 года она ниже на 15% [3].

Для сотрудников ситуация постоянной угрозы увольнения имеет крайне негативные моральные последствия:

- возрастание различного рода медицинских заболеваний и смертей;
- неудовлетворенность, отчаяние, озлобленность, отчуждение, самобичевание;

- потеря для многих основных источников существования, что является особенно острой проблемой для родителей-одиночек или людей, на чьем попечении находятся иждивенцы.

Для работодателей продолжающиеся длительное время кризисные явления способны породить следующие проблемы в области управления персоналом:

- проявление работниками под угрозой увольнения антагонизма, что может вылиться в «борьбу за выживание», конфликты между молодыми и старыми работниками, социально-психологическую напряженность в трудовом коллективе;
- потеря квалифицированного, «ключевого» персонала;
- снижение производительности персонала, находящегося под угрозой увольнения;
- дефицит средств, необходимых для оплаты труда персонала, его стимулирования, мотивации;
- снижение лояльности сотрудников к руководству компании, распространение оппортунистического поведения, увеличение вероятности проведения забастовок.

Однако текущий спад в экономике может принести выгоды компаниям. Во-первых, у компаний появился предлог, чтобы сократить наиболее слабых сотрудников. Во-вторых, компании имеют шанс набрать достаточно дешевую и качественную рабочую силу, поскольку рынок переполнен квалифицированным персоналом с достаточно низкой по сравнению с докризисным периодом резервной заработной платой.

Поэтому важным в этих условиях является проведение грамотной кадровой политики, которая должна включать следующие направления [1]:

- формирование целевых групп работников для решения текущих проблем компании;
- реформирование системы оплаты труда с целью ориентации деятельности работника на достижение определенных показателей его труда;
- оценить кадровый состав организации с точки зрения привлечения сотрудников для решения новых задач;
- обеспечить высвобождение избыточной рабочей силы предприятия;
- выявить ключевых сотрудников компании, с которыми следует заключать индивидуальные трудовые контакты, и разработать механизмы их удержания;
- проводить информационную поддержку всех изменений, происходящих в компании, поскольку сокрытие информации может послужить сигналом распространению слухов, беспокойству сотрудников или нарушениям дисциплины.

Однако в настоящий момент многие российские компании проводят политику вытеснения рабочей силы, которая имеет пагубные последствия как для экономики страны, так, в конечном итоге, и для самой компании. В результате массовых увольнений прибыль компании не обязательно должна уменьшиться, поскольку процедура увольнений может оказаться весьма затратной, а у оставшихся в компании работников возможно снижение производительности труда вследствие низкой лояльности к руководству и низкого морального климата в трудовом коллективе.

Местному самоуправлению и государственным органам власти следует содействовать экономическому оживлению компаний с целью сохранения занятости, что предполагает осуществление следующих мер, предложенных Международной Организацией Труда [2]:

- проводить разъяснительную работу с местными работодателями, поощряя их принимать стратегии гарантированной занятости и использовать социально-ответственную реструктуризацию как способ повышения конкурентоспособности и сохранения занятости;

- создавать систему раннего предупреждения для своевременного обнаружения предприятий, находящихся на грани увольнения своих сотрудников, оказывать им материальную и консультативную помощь, предотвращать увольнения работников;
- формировать на уровне местного самоуправления системы быстрого реагирования в виде информационно-методических центров помощи безработным, которые проводили бы оперативную деятельность по выявлению адресатов помощи, проводили оценку уволенного персонала, осуществляли поиск вакансий для безработных, организовывали клубы безработных, а также проводили профессиональное тестирование и консультирование уволенных работников.

Литература

1. Луданик М.В., Рощин С.Ю. Кадровая политика на основе угрозы увольнения: возможности и ограничения//Тезисы международной научной конференции «Технологии власти и управления в современном государстве». 28-29 мая 1998 г. М., 1998.
2. Gary B. Hansen. A guide to worker displacement: Some tools for reducing the impact on workers, communities and enterprises. Moscow, 2009.
3. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики России)

Развитие здравоохранения в Российской Федерации, как важнейшая составляющая основы обеспечения экономической безопасности страны

Остапенко Игорь Алексеевич

Старший преподаватель

Московский государственный открытый университет,

Факультет “Бизнес и управление”, Москва, Россия

e-mail: igor@ostapenko.ru

В Российской Федерации здравоохранение гарантировало всем гражданам бесплатное и общедоступное медицинское обслуживание. Основным из приоритетных аспектов развития здравоохранения в России является доступность медицинской помощи. Доступность медицинской помощи – это свободный доступ к службам здравоохранения вне зависимости от географических, экономических, социальных, культурных, организационных или языковых барьеров. Доступность медицинской помощи обусловлена сбалансированностью необходимых объемов медицинской помощи населению с возможностями государства, медицинскими и финансовыми ресурсами страны; наличием и уровнем квалификации медицинских кадров; возможностью свободного выбора пациентом лечащего врача и медицинской организации; транспортными возможностями; уровнем образования по проблемам сохранения и укрепления здоровья, профилактики заболеваний.

Процесс нарастания платности медицинской помощи продолжается. Государство должно предложить людям солидарные и максимально доступные формы финансирования услуг и лекарственных средств за счет собственных средств — субсидируемые программы добровольного медицинского страхования (ДМС), лекарственное страхование при условии частичной оплаты лекарств самим пациентом, дополнительные программы государственного и муниципального медицинского страхования с правом человека присоединиться к ним со своим взносом. Без этого даже средний класс окажется незащищенным от больших расходов на медицинскую помощь, не говоря уж о бедных слоях населения.

В ситуации финансово-экономического кризиса особенно важно смягчить сложивший разрыв в уровне обеспеченности узкими медицинскими специалистами

жителей крупных городов и малых поселений. Для этого следует создать экономические и организационные условия для притока специалистов в малые и средние города, а также в крупные сельские поселения. В то же время, повышение обеспеченности жителей малых поселений специалистами следует проводить избирательно с учетом доказательной потребности в конкретных видах помощи и способности узких специалистов функционировать с полной нагрузкой и на достаточно высоком медико-технологическом уровне. Нужно сформировать управляемую многоуровневую систему оказания медицинской помощи. Для этого необходимо создание медицинских округов, объединяющих соседние муниципальные образования. На базе центральных районных больниц создавать отделения специализированной помощи, обслуживающие население нескольких муниципальных образований. При этом необходимо восстановить порядок направлений пациентов с одного уровня оказания медицинской помощи на другой. Повышение доступности первичной и специализированной медицинской помощи для жителей малых поселений предполагает разработку в каждом субъекте РФ стратегического плана реструктуризации сети оказания медицинской помощи.

Цели и задачи деятельности Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации на 2009-2011 годы определены на исходя из посланий Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации и Программы социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу. Главными направлениями работы в социальной сфере в предстоящий период будут:

- повышение уровня здоровья населения;
- реализация приоритетного национального проекта в сфере здравоохранения в целях повышения доступности и качества медицинской помощи;
- повышение качества и доступности медицинской помощи, лекарственного обеспечения, особенно для малоимущих групп населения, обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия.

Разработка современных критериев оценки здоровья населения, формирование эффективной системы сохранения и повышения его уровня представляет собой основную цель безопасности национального здоровья, обеспечить достижение которой может только новая социальная инфраструктура с новыми адекватными механизмами. В качестве организационной основы достижения этой цели требуется формирование службы общественного здоровья. Система охраны здоровья населения России должна представлять собой многоуровневый механизм обеспечения реализации мер, направленных на укрепление здоровья каждого человека.

Литература

1. Герасименко Н. Финансирование здравоохранения: проблемы, итоги и перспективы (интервью). // Экономика здравоохранения. 2007, №4/5. с.22-24.
2. Российское здравоохранение: как выйти из кризиса / М.: ГУ-ВШЭ, 2006 .
3. Трушкина Л.Ю. Экономика и управление здравоохранением / М.: Феникс, 2008.
4. И.М. Шейман, С.В. Шишкин «Российское здравоохранение: новые вызовы и новые задачи», ГУ-ВШЭ, 2009.

Занятость молодежи
как один из показателей экономической безопасности
Охапкина Марина Валерьевна¹, Лаптева Анастасия Игоревна²
студенты

Филиал Российского государственного социального университета в г. Ивантеевке
Московская обл., Российская Федерация
E-mail: ¹ ayadoma@mail.ru, ² ln91.91@mail.ru

Экономическая безопасность представляет собой систему защиты жизненных интересов. Уровень занятости населения является одним из факторов и показателем экономической безопасности государства.

Кризисный период развития экономики, в котором находится сейчас Россия, ставит множество проблем, требующих насущного вмешательства и решения. Так как кризис носит не только экономический, но и социальный характер, то важное место среди многих проблем занимает проблема занятости населения, занятости молодежи.

Одной из важнейших задач, стоящих перед обществом в сегодняшних условиях, является вопрос занятости и трудоустройства дипломированных специалистов.

На конец 2009 года в России насчитывалось 141 млн. 903 тыс. человек. Из них экономически активными считались 76 млн. человек, или 53 % от общей численности населения страны. В общественном производстве были заняты 69 млн. 5 тыс. чел. Количество безработных составляло 6,5 млн. чел. [3]

Наиболее уязвимой в сложившейся ситуации на рынке труда оказалась молодежь, особенно те ее представители, которые, завершив обучение в учебных заведениях, готовы приступить к трудовой деятельности. Доля безработной молодежи в возрасте до 25 лет в общей численности незанятых граждан составляет 28,7 %.

Переход общества к рыночным отношениям вызвал кардинальное изменение профессиональной подготовки молодежи. В течение многих десятилетий 20 века в основе профессионального ориентирования молодежи лежали интересы государства. Официально подчеркивалась ценность любой профессии.

Переход к рыночным отношениям привел к разрушению этого механизма. Произошел отказ от государственного патронажа данной сферы, стали формироваться установки на активное самоопределение молодого человека, самостоятельный выбор профессии и инвестирование средств в обретение профессии. Профессия начала рассматриваться молодежью как важнейший канал социальной мобильности, источник материального благополучия и обретения престижа в обществе.

Социальные аспекты рынка труда предполагают наличие проблемы, связанной с риском, его характером и источниками. Применительно к стратегии молодежи, первоначальный риск заложен, прежде всего, в выборе профессии и достигнутом уровне квалификации. Такой вид риска порожден безработицей и является результатом «закономерной случайности», а не обусловлен снижением активности субъекта рынка труда вследствие ошибочного выбора профессии, не соответствующей впоследствии его индивидуальным психологическим особенностям (интересам, способностям, склонностям).

Люди с высшим образованием в экономике страны составляют 27,8 %. В то же время почти 40 % выпускников вузов остаются безработными. В Москве в 2009 году почти 3 тысячи выпускников остались нетрудоустроенными, а 333 специалиста после получения диплома официально зарегистрировались безработными.

Молодые люди чаще всего отказываются от предложенной работы из-за зарплаты. Недавние выпускники столичных вузов считаются работодателями самой сложной категорией потенциальных работников. Небольшой профессиональный опыт, большая

уверенность в себе, нацеленность на успех и очень-очень нескромные запросы. После получения диплома они требуют сразу высокой оплаты труда.

Что касается работодателей, то наибольшее число работодателей готовы платить молодому специалисту 20 тысяч рублей [2].

Считается, что на рынке (в том числе и в сфере образования) спрос рождает предложение. Но социологи выявили так называемый «эффект запаздывания» в том, что касается особо популярных специальностей, которым учат в вузах. Молодые люди стремятся поступить на престижные факультеты и кафедры, не догадываясь, что они, чем дальше, тем меньше востребованы на рынке труда.

Рынок труда меняется стремительно, каждый год. Количество узких специальностей, требующих дополнительных навыков, быстро растет. А переориентация вузов в соответствии с реальностью часто происходит не менее чем через пять лет. Это вполне объяснимо: разработка новых программ и курсов, подготовка специалистов и другие, необходимые для этого, мероприятия требуют немалого времени и денег.

Трудоустройство молодых людей затрудняют множество факторов. Среди них - несоответствие спроса и предложения на рынке труда, низкая конкурентоспособность молодых людей, связанная с отсутствием опыта работы, с неумением молодых специалистов представить себя работодателям, предъявление завышенных требований к потенциальному месту работы (высокая заработная плата, быстрое продвижение по карьерной лестнице и т.д.), ориентация молодежи на труд, дающий возможность много зарабатывать при минимальных умственных и физических затратах, что способствует падению престижа высокопрофессионального труда.

Безработица для любого государства – явление со знаком «минус». Опасность низкого уровня занятости населения - в его экономических (отток значительного числа работников из сферы материального производства в сферу нематериального производства, снижение налоговых поступлений, утрата квалификации, уменьшение возможностей повышения всеобщего благосостояния) и социальных (рост риска злоупотреблений, обострение социальной напряженности, ослабевание стимулов к труду, ухудшение здоровья нации, снижение рождаемости, рост заболеваний, преступности, самоубийств) последствиях для безопасности государства [1].

Устранение или смягчение причин, порождающих сокращение занятости, становится непременным условием экономической безопасности, устойчивого развития регионов.

В настоящее время и в перспективе от социального самочувствия молодого поколения россиян зависит и экономическое, и социальное развитие страны, ее безопасность и стабильность. Решение задачи трудоустройства молодежи – ключ к решению множества проблем: снижение социальной напряженности, уровня подростковой и молодежной преступности, повышение экономического роста и жизненного уровня населения.

Литература

1. Дубаневич Л.Э. Роль занятости населения в экономической безопасности региона // Проблемы региональной безопасности и регионального экономического развития в условиях дифференцированной этнокультурной среды: Сб. докл. и сообщ. междунар. науч.-практ. конф. - Ростов-н/Д: Изд-во Сев.-Кавказ. акад. гос. службы, 2000.
2. Парфенова О. Диплом ищет работу // Российская газета. 2009, 21 сентября.
3. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики России).

Взаимодействие туризма и рекреации со смежными отраслями сферы услуг

Плавунова Галина Викторовна

Студентка 5-го курса

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: plavunovag@mail.ru

Молчанов Игорь Николаевич

Доцент, д.э.н.

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: molchanov@econ.msu.ru

Решения проблемы оценки туристского мультипликатора опирается на идеологию комплексного подхода к развитию туризма, учитывающего сложную взаимосвязь и взаимодействие со смежными отраслями. В научной литературе выделяются следующие направления межотраслевого взаимодействия: организационно-технологические, финансово-экономические и социально-правовые [1].

Взаимосвязь туризма с другими отраслями по линии обеспечения или туристских предприятий оборудованием и другими материально-техническими ресурсами, а также по линии выполнения строительно-монтажных работ основано на организационно-технологическом взаимодействии. В состав туристского комплекса входят объекты, объединенные единым технологическим режимом туристского обслуживания; средства размещения и питания туристов (транспорт, обслуживающий туристов, а также специализированные объекты оздоровительного, спортивного, познавательного, досугового, культурно-исторического и развлекательного назначения. Инфраструктурное обеспечение и материально-техническая база указанных объектов неодинакова.

Важнейшая особенность туризма состоит в том, что в отличие от других отраслей национальной экономики здесь велика роль трудового и культурно-исторического ресурса, а также привязка к конкретной территории. Туризм имеет дело с таким явлением, как индивидуальный профиль места туристского назначения, которое определяет привлекательность туристской услуги и создает туристскую мотивацию. Он формируется под влиянием таких факторов, как географическое расположение, ландшафт, биоклиматические и экологические характеристики территориальных и историко-культурные параметры. В настоящее время формируется теория и практика оценки степени привлекательности природно-рекреационных ресурсов. При оценке природных ресурсов для туристского освоения их учитываются такие факторы, как функционально-технологическая пригодность для каждого вида туристско-рекреационной деятельности степень комфортности и эстетических свойств. Возникает необходимость стоимостной оценки природных ресурсов для рекреационного освоения и установление туристской ренты, как финансовой основы поддержания рекреационной деятельности. Следует также оценивать культурно-исторические факторы места туристского назначения. Поскольку развитие объектов туристского назначения происходит в рамках социально-экономического развития региона, то целесообразно экспертным путем устанавливать иерархическое место культурно-исторических объектов в мировой и отечественной культуре. При этом за их использование может взиматься туристская рента.

Рекреационный и экологический подход создают предпосылки для применения межотраслевого подхода к разработке региональных программ туризма. В них туризм рассматривается как составная часть региональной экономики и учитывается совокупность факторов, влияющих на региональный туризм.

Межотраслевой, комплексный подход к развитию туризма на региональном уровне последовательно реализуется в региональной программе развития регионального туристского комплекса. Она предусматривает увязку показателей социально-экономического развития региона с основными показателями развития туризма в регионе и, прежде всего, такими показателями, как объем туристских потоков (количество посетителей по категориям и группам) и уровень развития туристских объектов, и, в частности, качественное состояние объектов размещения туристов (гостиниц и санаторно-курортных учреждений).

В связи с этим, в теории и практике туризма принято по степени и уровню развития туристских ресурсов производить группировку регионов. По крайней мере, может быть выделено три региона: регионы, в которых туристские ресурсы имеют мировое значение, регионы с туристскими ресурсами общенационального значения и регионы с туристскими ресурсами регионального и местного значения. В регионах первой и второй группы туризм играет регионообразующую роль, оказывает решающую роль на уровень развития экономики и социальной сферы региона. В регионах третьей группы развитие туризма находится под сильным влиянием экономического потенциала и социальной инфраструктуры региона.

Межотраслевые аспекты региональных туристских программ реализуются в их финансовом разделе и, прежде всего, в направлениях и источниках инвестирования туристских объектов. При ограниченности финансовых ресурсов в современных условиях России приоритет отдается принципу адресности выделения средств на туристские объекты с учетом высокой эффективности их отдачи и комплексного воздействия на региональную экономику. Специфика туристского объекта часто определяет способ и источники финансирования. Так, в региональных туристских программах важное место занимает восстановление и развитие памятников истории и культуры.

Их финансирование преимущественно осуществляется традиционным путем, за счет средств регионального и местного бюджета. Важным традиционным источником финансирования являются муниципальные займы (выпуск муниципальных облигаций). В регионах, располагающими туристскими объектами мировой значимости, целесообразно привлекать иностранные займы. Для восстановления историко-культурных памятников, реконструкции и благоустройства исторических территорий важно участие в конкурсе на получение средств из государственных финансовых фондов Министерства культуры РФ. В нынешних рыночных условиях перспективным направлением финансовых поступлений на развитие инфраструктуры и поддержание рекреационных ресурсов туризма может стать создание регионального туристского фонда как некоммерческой структуры. Одним из основных его финансовых источников могут быть акции, размещенные среди предприятий и организаций, взаимосвязанных с туризмом, и среди населения при условии широкого демократического участия вкладчиков в управлении этим фондом. Другим важным источником финансовых поступлений в указанный фонд могут стать арендная плата и рентные отчисления, поскольку с введением в действие нового Налогового Кодекса РФ созданы благоприятные условия для реализации принципа арендных и рентных отношений в сфере туризма.

Перспективным направлением косвенной государственной поддержки туризма может стать применение льготного налогового режима для развития социального туризма, и в частности, применительно к создаваемому фонду социального туризма. Взаимодействие туризма и смежных отраслей во многом определяется по признаку эффекта от масштаба деятельности, вследствие чего осуществляются процессы концентрации. Концентрация в индустрии туризма, как и в других отраслях, происходит либо внутренним, либо внешним путем. Внутренняя концентрация базируется на

капитализации прибыли, когда хозяйствующий субъект осуществляет соответствующую рыночную политику. При внешней концентрации экономическое влияние усиливается за счет объединения различных предприятий либо на основе сотрудничества.

Литература

1. Восколович Н.А. Маркетинг туристских услуг. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.

Состояние и тенденции развития миграционных процессов в современной России

Позоян Оксана Гарниковна

Старший преподаватель

Институт Дружбы народов Кавказа

Экономический факультет, Ставрополь, Россия

E-mail: oksana-pozoyan@mail.ru

В современной России радикальные социально-экономические изменения общества поставили перед россиянами острейшие задачи, связанные с выживанием в новых условиях. Кроме того, в условиях социальных, экономических, политических реформ особую значимость приобретают процессы адаптации различных групп населения. От того, как они протекают, зависят темпы и эффективность происходящих в стране преобразований. Иными словами социальная напряженность - феномен конца XX века. Она обусловлена широким спектром проблем, начиная с ухудшения экологической обстановки, возрастания стрессовой нагрузки на человека и заканчивая глубокими общественными кризисами, охватившими в последнее время многие государственные системы. К сожалению, в нашем обществе появилась большая по численности категория людей, на которых тяжесть легла еще полнее, чем на других и сделала их одной из наиболее незащищенных групп населения. Это вынужденные мигранты - беженцы и переселенцы, покинувшие места своего постоянного проживания. Сложность реальной жизненной ситуации беженцев и перенесенные ими стрессы существенно затрудняют процесс их социальной адаптации к новым условиям жизни.

Данные мировых миграционных служб говорят о росте числа беженцев и вынужденных переселенцев в мировом масштабе. В 1974 г., по данным Верховного Комиссара ООН по делам беженцев, в мире насчитывалось 25 млн. человек, покинувших родные места под угрозой уничтожения в локальных конфликтах, в 1995 г. их было уже 23 млн. плюс 26 млн. так называемых насильственно перемещенных внутри страны. В современных условиях, каждый 114-й житель планеты - изгнанник, лишившийся каких бы то ни было жизненных перспектив [2, 4].

Однако, подвижность людских ресурсов, способствует повышению динамичности и эффективности экономики отдельных стран. Кроме того, миграция может внести важный вклад в преодоление экономического спада. И хотя Иоганн Готфрид Гердер, предтеча современного этнонационализма, утверждал, что "самое естественное государство - такое, в котором живет один народ, с одним присущим ему национальным характером. Этот характер сохраняется тысячелетиями" (Гердер И.Г. Идеи к философии истории человечества. М., 1977. С. 250). Правозащитный советский гражданин был вполне готов к тому, чтобы подписаться под этим утверждением: советское "национальное по форме и социалистическое по содержанию" воспитание способствовало развитию этнического самосознания в ущерб самосознанию общегражданскому, оттесненному на второй план. Само понятие гражданской (а не этнической) нации никогда не воспринималось у нас массовым сознанием. За все это СССР расплатился исчезновением с географической карты, но его бывшие граждане, в том числе и россияне, унаследовали советскую иерархию ценностей и вошли с ней в постсоветскую эру. Если она сохранится, приток в Россию большого количества

мигрантов будет попросту невозможен: каждый пришелец с непривычным разрезом глаз или цветом кожи будет восприниматься, как чужой, со всеми вытекающими отсюда последствиями в виде конфликтных ситуаций. Российский "плавильный котел" не может быть запущен "без магистрального доктринального поворота от этнического к гражданскому пониманию нации и национального, от сплочения на основе общего прошлого к сплочению на основе общего будущего. Без такого поворота страна увязнет в бесконечных этнических конфликтах и при нынешнем высоком уровне моноэтничности и уж конечно окажется неспособной к приему миллионов иноэтничных иммигрантов.

Но даже если такой поворот произойдет, это не означает автоматического бесконфликтного решения всех проблем, связанных с интеграцией иммигрантов в российский социум. Главные проблемы лежат все же в социальной сфере, а она, как мы видели, весьма противоречива. Если опасность потери контроля над миграционными и интеграционными процессами существует даже в США, то тем более она актуальна для России, не имеющей американского опыта конструирования нации из иммигрантов. Так что для нас выработка и реализация дальновидной миграционной стратегии особенно важны.

Общество должно будет выстроить сложную и, скорее всего, дорогостоящую систему "сопровождения" вновь прибывающих, их обучения, вовлечения в российский культурный универсум и т. п. Было бы большой ошибкой, если бы мы взяли на вооружение популистские рекомендации Ле Пена, например такую: "Главное, чтобы люди, приезжая во Францию, знали, что ничего не будет для них бесплатно - ни школа, ни медицинское обслуживание, никакие социальные льготы, поскольку в первую очередь люди, которые создавали национальное наследие, должны пользоваться этими льготами. "Переработка" как можно большего числа прибывающих мигрантов, их "натурализация", превращение их самих и, уж во всяком случае, их детей в полноценных, лояльных граждан, разделяющих социокультурные традиции принимающих государств, отвечает глубинным интересам экономически развитых стран, да и всего мирового сообщества. И за это надо платить.

Проведенное исследование показало, что существует много факторов, подталкивающих Россию к скорейшей разработке и реализации активной иммиграционной стратегии. Главный из них - сокращение населения страны. Ведь численность населения у нас непрерывно падает, а при этом уменьшается и число инокультурных иммигрантов, которых страна способна "переварить" и интегрировать. Немаловажно и то, что в силу сокращения численности детей и молодежи российская система образования располагает сейчас резервами, которые как раз и могли бы быть использованы для "перековки" мигрантов в полноценных россиян, предоставления им среднего специального и высшего образования, профессиональной подготовки в сферах промышленности, строительства и обслуживания, обучения и воспитания их детей в русских школах, дошкольных и внешкольных учреждениях, создания широкой сети курсов русского языка для иностранцев и пр. Но эти резервы при отсутствии спроса на них могут очень быстро испариться. Нельзя давать укрепляться антииммиграционным настроениям, и без того уже достаточно сильным в России. И политическая элита, и "простые люди" должны осознать, что мир переживает небывалые перемены и так, как было раньше, уже не будет. Иммиграция при всех ее угрозах и опасностях дает России шанс на выживание и даже на своеобразную мирную экспансию.

Литература

1. Аствацатурова М. А. Диаспоры России: этносоциальная и этнополитическая динамика // Известия вузов. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2008. №4. С.26 – 30.
2. Алешковский И.А. Внутренняя миграция населения в современной России. М.:

ТЕИС. 2007.

3. Белозеров В. С. Динамика этнической структуры населения Северного Кавказа // Тезисы Международной конференции. Ставрополь: Изд-во СГУ, 2008. С. 74.

4. Бондаренко А. Д. Проблемы вынужденных переселенцев как предпосылка угрозы социально-экономической безопасности края // Тезисы Международной конференции. Ставрополь: Изд-во СГУ, 2008. С. 80 – 81.

4. Вьюнов Ю. И. Основные миграционные процессы // Юрист. 2009. № 12. С. 63 – 66.

5. Позоян О.Г. Особенности миграционных процессов в посткризисный период // Тезисы Международной конференции. Ставрополь: Изд-во РИО ИДНК, 2010. С. 49 – 52.

6. Рыбалко Е. А. Русские не уйдут, если власть обеспечит порядок // Ставропольская правда – 2009. – 16 февраля. С. 2.

7. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики России).

Специфика реализации приоритетного национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» в отношении молодежи.

Рыбина Е.Г.

Студентка магистратуры

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
экономический факультет, Москва, Россия*

E-mail: ribina_evgenia@mail.ru

Жилье является дорогим товаром, при этом потребность человека в жилье является одной из самых насущных. Как правило, потребность в жилье возникают в молодости, но средств у молодых домохозяйств обычно не хватает. Поэтому многие способы приобретения жилья им просто не доступны.

В работе предметом исследования является рынок жилья. Объектом исследования является молодежь. Цель исследования: выработка путей повышения доступности жилья для молодежи.

Ранее молодежь и решение её проблем не рассматривались как направление государственной политики.

Но учитывая стремительное старение населения, а также демографические и сопутствующие им проблемы развитие потенциала молодежи стало стратегически необходимым направлением государственной политики. Так в последнее время в России активно стала проводиться молодежная политика: в 2006 году было принято Распоряжение Правительства РФ о государственной молодежной политике, в 2009 году стартовал проект года молодежи (www.godmol.ru). Не смотря на усилия Правительства РФ, многие проблемы молодежи остаются не решенными.

Сейчас стоит проблема того, что молодежь не уверена в завтрашнем дне. Одной из наиболее острых проблем является жилищное обеспечение. Очевидно, что проводимая политика повышения доступности жилья должна быть преимущественно направлена на молодежь.

Проблема поддержания молодежи в приобретении жилья была обозначена только в новом тысячелетии в ФЦП «Жилище». Основной категорией, которой оказывается поддержка государства в решении жилищного вопроса, стала молодая семья. Затем в рамках приоритетного национального проекта развития АПК была добавлена категория молодые специалисты на селе. И в 2006 году подпрограмма ФЦП о выполнении обязательств государства по обеспечению жильем отдельных категорий граждан была дополнена категорией молодые ученые. В результате чего данные категории молодежи (молодые семьи, молодые специалисты АПК и молодые ученые), при наличии

определенных критериев, могут претендовать на социальное жилье (из государственного или муниципального фонда) или на получение субсидии от государства.

При этом субсидия предоставляется на условии того, что у претендентов уже имеется почти 70% суммы от стоимости жилья или они берут ипотечный кредит на эту сумму. Только тогда субсидия может быть перечислена на счет в банке.

В рамках ПНП «Доступное и комфортное жилье» предусматривает оказание бюджетной поддержки в приобретении жилья молодым семьям, нуждающимся в жилье или улучшении жилищных условий. Им предоставляются бюджетные субсидии на приобретение жилья. Государство может оплатить часть покупки (строительства) жилого помещения или погасить первый взнос при получении ипотечного кредита.

Федеральные целевые программы и приоритетные национальные проекты лишь дают стимул субъектам РФ реализовывать мероприятия по содействию в получении, постройке или покупке жилья. Сами субсидии выдаются в зависимости от выделенных средств из федерального и местного бюджетов. Поэтому в регионах задача по решению жилищного вопроса молодежи решается по-разному или вообще не решается.

Субсидии не могут стать панацеей в решении жилищной проблемы. Необходимо развивать и другие рыночные инструменты повышающие доступность жилья для молодежи. В результате встает вопрос повышения доступности самих механизмов приобретения или строительства жилья.

В настоящее время на рынке жилья России существуют следующие инструменты, с помощью которых может быть решен жилищный вопрос: ипотека (в т.ч. социальная и земельная ипотека); потребительские кооперативы (жилищно-накопительные кооперативы и т.п.); аренда жилья у частных лиц, у муниципалитета или государства (социальная аренда); долевое строительство; индивидуальное жилищное строительство.

В настоящее время обсуждается законопроект о строительных сберегательных кассах. И проводится апробация работы доходных домов. Но почти все используемые способы приобретения жилья является малодоступным для большинства населения, а для молодежи подавно.

В свою очередь государство поддерживает спрос и предложение на рынке жилья в виде налоговых льгот, выдачи субсидий на приобретение или строительство жилья отдельным категориям граждан. И в условиях кризиса Правительство РФ в 2009 и 2010 годах продолжило финансирование мероприятий по повышению доступности жилья для молодых семей, специалистов АПК и ученых.

Некоторые исследователи видят будущее в развитии доходных домов и арендного жилья. Другие, воодушевившись успешным опытом Германии, в строительных сберегательных кассах.

В итоге приоритетный национальный проект повышения доступности и комфортности стал самым проблемным. В реальности учитывая уровень доходов молодежи, цены на жильё и стоимость существующих способов приобретения или строительства жилья, жилье остается недоступным для большинства групп населения, не только молодежи. К тому же финансовый кризис, начавшийся в 2007 году, в целом затормозил реализацию проекта.

Не удалось развить эффективной системы ипотечного кредитования, на которую было возложено Правительством РФ много надежд как основного инструмента приобретения жилья. Но ипотека и жилищное кредитование оказалось в стагнации. Были свернуты многие молодежные программы ипотечного кредитования.

И жилищный вопрос остается не решенным.

Литература

1. Гуртов В.К. Жилье России – XXI век. Национальный проект «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» и перспективы развития жилищного

- строительства (проблемы развития и направления их решения)// РАГС при Президенте РФ М.: Статут, 2009.
2. Вессели Р. Перспективы всеобъемлющей жилищной стратегии. Каким образом европейский опыт может способствовать развитию российской жилищной политики? Приоритетные национальные проекты // Недвижимость и инвестиции. Правовое регулирование. 2006 Июнь. №1-2 (26-27).
 3. Бурдяк А.Я. Обеспеченность населения России жильем: региональные и социально-демографические особенности. // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. 2008. Том 8, выпуск 4.
 4. Полтерович В.М., Старков О.Ю. Проблема трансплантации ипотечных институтов в переходных экономиках: роль стройсберкасс. // Препринт WP/2006/210. – М.:ЦЭМИ РАН, 2006. – с.92.
 5. Постановление Правительства РФ от 17.09.2001 г. N 675 «О федеральной целевой программе «Жилище» на 2002-2010 годы» (в ред. от 23.12.2009 N 1069).
 6. www.consultant.ru (Справочно-правовая система Консультант Плюс).
 7. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики).

Асимметрия информации при взаимной оценке работников и работодателей и ее проявление на отраслевом рынке труда

Силина М.А.

Магистр

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: mashaasilina@yandex.ru

Несоответствие спроса и предложения на отраслевом рынке труда осложняется из-за существования информационной асимметрии на рынке труда. Поскольку труд является «доверительным» благом, его ценность можно оценить только после его потребления. Тяжелая ситуация с кадрами в сфере товаров народного потребления осложняется тем, что компания-работодатель не может быть уверена в профессиональных навыках кандидата, а также в его честности и других его личностных качествах, пока не пройдет определенное время после его найма.

Проблема информационной асимметрии присутствует и на стороне кандидатов на работу. При дефиците хороших специалистов на рынке труда «товаром» становится не только «услуга труда», но и само рабочее место, предоставляемое работодателем, который всячески пытается заполучить редкого и талантливого менеджера или специалиста. В таком случае, компания всячески старается привлечь кандидата в свою компанию, зачастую бывает с ним нечестной, порождая усиление асимметрии информации с целью привлечения лучшего кандидата в компанию. Если рассматривать рабочее место как продаваемое благо, то оно тоже, безусловно, является «доверительным», так как фактически сотрудник может понять ценность блага только после его потребления.

Таким образом, асимметрия информации на рынке труда и методы ее преодоления – основные проблемы для участников рынка, проблемы, накладывающие специфику на трудовые отношения в целом. На рынке товаров народного потребления эта проблема наиболее актуальна, так как участники рынка в большинстве случаев – западные компании, мало привыкшие к реалиям российского рынка труда. Кандидаты же для этого рынка – российские граждане, также зачастую не до конца понимающие специфичность компаний с иностранным капиталом, с западной корпоративной культурой.

Необходимо признать, что степень научной разработанности проблемы информационной асимметрии растет с каждым годом. Ещё в XIX веке проблема неопределённости экономических процессов в товарном производстве привлекала внимание учёных. Эта проблема развита в работах, Р.Говарда, П.Хаммонда, Ф.Найта. Само понятие «асимметрии информации» первоначально возникло в теории неопределённости и риска в работах У. Викри. В дальнейшем проблема асимметрии информации в рыночной экономике рассматривалась в работах зарубежных экономистов Дж. Акерлофа, С. Гроссмана, М. Спенса, Дж. Стиглица, Дж. Стиглера, К. Дж. Эрроу. В отечественной экономической литературе этой проблеме посвящены работы С. Б. Авдашевой, О. Н. Антипиной, Н. И. Ведерниковой, Р. М. Нуреева, А. Е. Шаститко, А. А. Яковлева. В 2001 году лауреатами Нобелевской премии по экономике стали авторы работы по «асимметрии информации» Джордж Акерлоф, Майкл Спенс и Джозеф Стиглиц. Таким образом, анализ проблем информационной асимметрии достиг своего расцвета с точки зрения теоретического обоснования ее существования, получив всеобщее признание в экономико-математических кругах.

В этой связи представляется важным и значимым проведение углубленных исследований проблемы информационной асимметрии на всех видах рынков, в том числе и на рынке труда. В последние годы появилось ряд работ, посвященных данной проблеме. Однако отдельные аспекты проблемы, в частности, особенности информационной асимметрии на отраслевых рынках труда, остаются пока мало или почти не исследованными.

Объектом нашего исследования явились компании-работодатели, сферой деятельности которых связана с производством и продажей товаров народного потребления (ТНП), т.е. ведущие игроки этого сегмента, а также кандидаты с этого рынка (специалисты среднего уровня департаментов маркетинга и продаж подобных структур).

Новизной непосредственно авторского исследования явился точечный подход к анализу проблем асимметрии информации, заключающийся в изучении нескольких аспектов - имиджа компании-работодателя и профиля «идеального» кандидата, а также количественном измерении и оценке степени этой асимметрии, сравнении асимметрии в двух аспектах – кандидатов и работодателей.

Нами было выдвинут ряд гипотез, из которых стоит выделить следующие две:

1. (статическую) Степень информационной асимметрии относительно профиля работника выше, чем относительно характеристик работодателя.
2. Причина – большая разработанность темы профиля работодателя в профессиональных сообществах, на тренингах и семинарах для компаний и менеджеров по персоналу.
3. (динамическую) Степень асимметрии информации увеличилась в обеих плоскостях (характеристики и работника, и работодателя) в связи с периодом экономического спада.

Проведенное исследование показало, что в России степень асимметрии информации относительно профиля работников выше, чем относительно профиля работодателей, а также степень асимметрии информации значительно возросла в 2009 году по сравнению с 2007 годом, с учетом новых экономических реалий. Также на основе проведенного исследования можно сделать вывод о том, что повышение асимметрии информации на рынке труда в период экономического спада является одной из важнейших причин структурной безработицы и общей нестабильности на рынке труда.

Литература

1. Акерлоф Дж. Рынок «лимонов»: неопределённость качества и рыночный механизм // THESIS, 1994, вып.5.
2. Антипина О.Н. Асимметрия информации // Вестник МГУ. Сер. 6. Экономика. - 2003. - №2.
3. Ведерникова Н., Гендлер Г. Информационная асимметрия на российском рынке труда.//Человек и труд, - 2001. - №2.
4. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения. Учебно-методическое пособие под ред. Колосовой Р.П., Меликьяна Г.Г. М.: ТЕИС, 2008.
5. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004.
6. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно – логических схемах. М.: Академический проект (Gaudeamus), 2005.
7. Rogerson R., Shimer R., Wright R. Search-Theoretic Models of the labor market: a survey. – Journal of Economic Literature, December 2005
8. www.hh.ru (сайт по поиску работы)

Развитие взаимодействия в области трудовой миграции и ее значение для экономических интересов России

Скрипченкова Елена Валерьевна

Студент

Российской Экономической Академии имени Г.В.Плеханова,

общеэкономический факультет, Москва, Россия

E-mail: valerika82@mail.ru

Тенденции нарастающей взаимозависимости между государствами стали приобретать ведущее значение в конце XX в., детерминировав внутренние, в частности, миграционные вопросы. Учитывая тот факт, что по характеру миграции можно судить о степени открытости и демократичности общества, об эффективности экономики и региональных диспропорциях развития, раскрытие проблематики на примере России представляется актуальным. Положение России уникально - I место в мире по естественной убыли населения, III (после США и Германии) по притоку иммигрантов. Последнее происходило активно и во многом без отсутствия надлежащего контроля, что, в итоге, усугубило зависимость роста экономики от привлечения дополнительных ресурсов (рабочих рук), повысило уровень преступности в среде мигрантов и привело к социальной незащищенности, национальной обособленности (клановости). Эффективный надзор и регулирование предполагает четкое конституционно-правовое определение государством базовых категорий (например, статус мигранта), административно-правовое выявление и пресечение правонарушений. Ограничительные механизмы запущены: введены квоты, миграционные карты. Вместе с тем рационально включать и регулирующие варианты, в т.ч. сбалансированная интеграция в единое пространство движения и перераспределения ресурсов. Так, стратегии разнятся: с одной стороны, это вмешательство государства в вопросы демографии и миграции; создание дополнительных условий; законодательное оформление рычагов воздействия; с другой – содействие процессу, т.е. вовлечение выходцев из разных стран, прежде всего, из Азии и других развивающихся стран и, как следствие, выработка особых подходов к их расселению и адаптации. При отборе важно исходить из принципа территориальной общности и национальной принадлежности потенциального мигранта, не снижая уровень качества ресурсов. Существует и промежуточный вариант – селективный отбор мигрантов при обязательном госрегулировании рождаемости, смертности. В целом,

изложение позиции в разрезе рациональной модели способствует тому, что выстраивается соответствующая политика государства, т.е. на базе принципа равных условий предоставления социальной поддержки российским гражданам и иностранцам, изъявившим желание переехать в РФ (с оказанием первоначальной единовременной помощи последним) появляется перспектива разрешения вопроса.

Литература

1. Демографическая модернизация России. 1900-2000 / Под ред. проф. А.Г. Вишневого. М.: Новое издательство. 2006.
2. Иванов И.А. Детерминанты внутренней миграция населения: анализ отечественных и зарубежных исследований / Под ред. проф. В.А. Ионцева. М.: Макс Пресс. 2006.
3. Моисеенко В.М. Внутренняя миграция. М.: ТЕИС. 2004
4. Мукомель В.И. Миграционная политика России: постсоветские контексты / Институт социологии РАН. М.: Диполь-Т. 2008.
5. Регент Т.М. Миграция в России: проблемы государственного управления. М.: Издательство ИСПЭН. 2007.
6. Региональное измерение трансграничной миграции в Россию / Под ред. доц. С. В. Голунова. М.: Аспект Пресс. 2008.
7. Lee E. A Theory of Migration //Demography. 1969, № 1. Vol. 3.

Особенности функционирование рынка консультационных услуг

Слухай Евгений Григорьевич

Соискатель

Всероссийская государственная налоговая академия Минфина России, Москва, Россия

E-mail: slukhajj@mail.ru

Консультационные услуги традиционно относятся к группе дополнительных услуг. Консультационное обслуживание, в отличие от информационного обслуживания, представляет собой диалог, целями которого выступает исследование требований и запросов клиентов и выработка на их основе конкретного индивидуализированного решения. Для проведения эффективных консультаций сотрудник должен досконально знать ситуацию каждого потребителя и умело предлагать ему набор тех или иных конкретных действий [1, с.352-353].

Консультационные услуги весьма специфичны, что позволяет по целому ряду признаков отнести их к нетипичным, нетрадиционным услугам. Основанием для этого являются следующие специфические особенности консультационных услуг. Во-первых, результат консультационной деятельности может быть овеществлен в документах, которые могут быть сохранены на материальных носителях. Во-вторых, потребление консультационной услуги подразумевает возможность хранения и транспортировки. В-третьих, консультационная услуга может быть оказана без прямого личного контакта потребителя и производителя. Использование современных телекоммуникационных средств позволяет работать с клиентской информацией в глобальном масштабе. Пользователь может получить услуги на расстоянии, что служит основой функционирования современного рынка консультационных услуг и соответствующего развития целой отрасли, обеспечивающей доступ к удаленным базам данных.

Глобализация рыночного пространства определяет изменение спроса на консультационные услуги, что влияет на их предложение. Важная особенность консультационных услуг - высокая скорость оборота капитала, выступающая следствием короткого производственного цикла, дающая преимущества бизнесу в этой сфере. Консультационные услуги отличаются высокой степенью дифференциации, что

обусловлено персонификацией и индивидуализацией спроса на них, а также появлением новых, нестандартных услуг.

В современной научной литературе консультационные услуги считаются услугами со средней степенью взаимодействия, то есть при их оказании чаще всего предполагают установление цели и условий их достижения (например, организационно-правовой консалтинг требует первоначального выяснения потребностей, а затем обслуживание возможно дистанционно) [2]. Так, преодолевая неосязаемость своих услуг, консалтинговые фирмы стремятся придать конечному продукту своего труда большую осязаемость посредством создания стандартных (типовых) решений или проектов по наиболее часто встречающимся проблемам (стандартизованной системы планирования, контроля и оптимизации хозяйственных операций и т. д.). Но здесь важно не переступить ту черту, за которой приоритет получает индивидуальность, специфичность клиента и его проблем, их потребность в индивидуальном подходе.

Целесообразно также учитывать, что клиент во многом выступает не только потребителем, но также прямым и непосредственным участником процесса производства услуги. Так, например, в организационно-правовом консультировании он должен: предоставить нужную информацию; сформулировать интересующую его проблему, совет или решение; в ряде случаев совместно с консультантом обсудить возможные варианты решений; обеспечить внедрение и получить результат.

Организационно-правовой консалтинг направлен, как правило, на предоставление персонифицированных консультаций, а также иной помощи при организации и регистрации бизнеса на территории страны, обеспечения деятельности компаний, представительств на начальном этапе функционирования. Можно выделить основные виды организационно-правового консультирования: консультирование и предоставление рекомендаций при выборе организационно-правовой формы хозяйствования, а также места регистрации (районный центр, областной центр); регистрация субъектов хозяйствования, представительств под ключ (подготовка учредительных документов, регистрация во всех необходимых государственных и иных органах, изготовление печатей и штампов, открытие счетов в банках); представительство интересов фирм и компаний на территории данного и иностранных государств; поиск привлекательных объектов для инвестирования, аренды; управление объектами недвижимости; анализ заключаемых договоров, необходимых для начала деятельности фирмы; полная юридическая поддержка; поиск необходимых офисных, складских и торговых помещений, необходимых для ведения бизнеса; поиск человеческих ресурсов; разработка и реализация бизнес-планов разной сложности; другие услуги, необходимые клиенту.

Персональное консультирование – это сложный и достаточно тонкий подход к консультационному обслуживанию, так как в этом случае специалист-консультант помогает клиентам самостоятельно разобраться в сложившейся ситуации и выработать собственные решения и программы действий. Существуют и более формальные виды консультирования, например, по вопросам менеджмента и по техническим вопросам для корпоративных клиентов. Одним из примеров такого консультирования может служить так называемая «продажа решений» в маркетинге дорогостоящего промышленного оборудования и услуг.

Для консультационных услуг характерна специфичность организации производства. Поставщики услуг в основном – это малые и средние предприятия различного профиля. Их небольшой размер и высокая мобильность дают им серьезные конкурентные преимущества в быстро меняющейся рыночной среде, что весьма эффективно на рынке с высокой конкуренцией. Однако в условиях глобализации особое положение на рынке занимают центры-поставщики информации, большой размер которых обеспечивает им конкурентное преимущество, а эффект от масштаба позволяет

быстро получать и обрабатывать большие объемы информации, используя для этого современное компьютерное и телекоммуникационное оборудование, которое требует значительных инвестиций.

Что касается каналов обслуживания в консалтинге, то выбор между физическими и электронными каналами зависит от положений потребителя, сложности и нетипичности решаемой проблемы, возможности непосредственного общения со специалистами в узкоконкретной области знаний и т.п. Предоставление консультационных услуг может не сопровождаться личным контактом поставщика и потребителя, а использование коммуникационных средств позволяет оказывать их удаленно, овецивая результат в виде баз данных, отчетов, справок, реферативных документов на носителях. Таким образом, вследствие этого снижается роль субъективного фактора оказания услуги и неопределенность результата.

Литература

1. Лавлок, Кристофер. Маркетинг услуг: персонал, технология, стратегия, 4-е изд.: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2005. – 1008 с.
2. Восколович Н.А. Экономика платных услуг. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 399 с.

К вопросу о методике и эффективности внутрифирменного обучения

Соловова Татьяна Аркадьевна

Студентка магистратуры I г.о.

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: t-vesnushka@yandex.ru

В результате систематизации научных трудов отечественных и зарубежных специалистов можно выделить следующие методы обучения персонала (в зависимости от различных критериев).

1. Методы обучения персонала могут быть разделены на: методы профессионального обучения на рабочем месте (эта форма подготовки осуществляется с конкретной постановкой задачи на рабочем месте); методы профессионального обучения вне рабочего места (направлены на получение теоретических знаний, обучение умению вести себя в соответствии с требованиями производственной обстановки).

Примерами профессионального обучения на рабочем месте являются следующие: производственный инструктаж, смена рабочего места (ротация), ученичество и наставничество, подготовка в проектных группах и др.

К профессиональному обучению вне рабочего места относятся лекции, программированные курсы, конференции и семинары, деловые и ролевые игры, тренинги, самостоятельное обучение, кружок качества и другие методы.

В настоящее время компании чаще всего используют следующие методы обучения персонала на рабочем месте – *наставничество* и *сторителлинг*. *Сторителлинг* заключается в использовании мифов и историй из жизни организаций для обучения молодых сотрудников правилам работы в корпорации. Данный метод начинает работать уже при приеме на работу сотрудников, когда при прохождении собеседования кандидат получает информацию непосредственно о самой компании.

2. Методы обучения могут быть разделены в зависимости от категории персонала. Для исполнителей больше подходит обучение на рабочем месте. Что касается специалистов и менеджмента, то у них методы обучения одинаковые, только содержание разное. В краткосрочном обучении это в основном активные групповые занятия: тренинги, семинары, иногда бывают лекции, конференции, стажировки. Что касается топ-менеджеров, то для них предпочтительнее индивидуальное обучение на рабочем месте. Такая форма обучения

называется *коучингом*. Коучер может помогать топ-менеджеру выстраивать стратегии развития компании, а также оказать ему поддержку в решении более конкретных прикладных задач: проблем в коммуникации, выходов из конфликта, внутреннего взаимодействия в компании и т. д.

Итак, рассмотрев различные методы обучения персонала и их классификацию по различным признакам, проанализируем оценку эффективности обучения, определив сначала критерии оценки. Основная причина, по которой компании стремятся найти критерии оценки эффективности обучения, - это то, в какой степени в итоге были достигнуты цели обучения.

В научной литературе существует концептуальный подход, заключающийся в выделении четырех уровней оценки обучения, каждый из которых влияет на следующий за ним. От уровня к уровню процесс оценки становится более трудным, но позволяет получить более ценную информацию. Уровень 1 – реакция участников на состоявшееся обучение, уровень 2 – знания, полученные участниками обучения, уровень 3 – изменение поведения сотрудников после обучения, уровень 4 – результаты в компании после обучения сотрудников. Джек Филипс взял за основу данную модель, однако выделил еще и уровень 5 – коэффициент возврата на инвестиции в обучения (т.е. какую прибыль получит компания от бизнес-результатов, полученных в результате обучения). Юлия Ужакина (директор проекта Training.ru) считает, что хоть модель Киркпатрика более известна в России, однако на практике чаще применяется методика Филипса.

Результат деятельности системы обучения редко бывает однозначным. *К результатам деятельности системы обучения и переподготовки персонала* могут быть отнесены: увеличение скорости работы персонала, прошедшего обучение; расширение кругозора, увеличение числа рассматриваемых вариантов при принятии решений; снижение потерь от неправильности оценки ситуации и неправильных действий работников, связанное с закреплением в процессе обучения правильных навыков и др.

В настоящее время наблюдается рост интереса компаний к оценке эффективности обучения. Выборочная и периодическая оценка обучения, как правило, неэффективна. Хотя некоторые компании практикуют такой подход. Важно отметить, что оценка лишь одного или нескольких курсов может быть неэффективной в силу того, что не дает сведений об общей системе обучения в компании.

Подводя итоги, важно отметить, что система оценки предоставляет информацию о фактах, достижениях и ошибках на каждом этапе учебного процесса. Аккумулируемая информация помогает принимать решения, направлять действия сотрудников службы персонала или отдела обучения. Ключевой идеей является то, что обучение сотрудников должно быть привязано к бизнес-целям компании, иначе ни одна модель не сможет оценить эффективность обучения.

Литература

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом, М.: ИНФРА-М, 2007.
2. Курбатова М. Б., Магура М. И. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации, издательство: ЗАО Бизнес-школа – Интел – Синтез, 2002г.
3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. М., 1999.
4. Печуричко К. «Оценка обучения», Журнал «Директор по персоналу», №4, 2007г.
5. СвERGун О., Пасс Ю. и др. HR-практика. Управление персоналом: как это есть на самом деле. – СПб.: ПИТЕР, 2005.
6. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. – М.: ДЕЛО, 2003.

Влияние отраслевых изменений на кадровую политику компаний (на примере предприятий розничной торговли).

Сус А.А.

Студент магистратуры

*Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
экономический факультет, Москва, Россия*

E-mail: anna_sus@mail.ru

Сегодня уже явно прослеживаются последствия мирового экономического спада. Структурные сдвиги наблюдаются во всех отраслях экономики. Очевидно, что это отражается как на общей политике и стратегии развития организаций, так и на подходе менеджмента к формированию кадровой политики. Меняются системы подбора, обучения, мотивации сотрудников, на многих предприятиях поменялось само содержание работы менеджеров по персоналу и руководителей кадровых подразделений.

К сожалению, в ситуации, когда каждый день менеджмент компаний встречается с большим количеством финансовых и административных сложностей, не всегда должное внимание уделяется оценке эффективности проводимой кадровой политики. Ситуация осложняется еще и тем, что далеко не всегда в таких ситуациях кадровая политика может быть формализована и сформулирована вообще. Многие решения принимаются «на ходу» и пересматриваются десятки раз. Часто при наличии финансовых осложнений, подобные «мелочи» кажутся незначимыми и второстепенными, однако стоит подумать хотя бы на два шага вперед, чтобы понять, насколько неэффективно такое поведение в долгосрочной и даже в среднесрочной перспективе. Теперь уже текущие затраты и проблемы покажутся незначимыми по сравнению с будущими потерями.

Одной из самых динамичных и гибких отраслей России, даже с учетом экономического спада, сегодня является розничная торговля. На торговлю приходится более 30% ВВП нашей страны. Этот факт, а также высокая гибкость отрасли и способность оперативно реагировать на изменения экономической конъюнктуры, сделали ее привлекательной для детального анализа.

Наша работа призвана выявить резервы роста эффективности кадровых политик, существующих сегодня на предприятиях розничной торговли и оценить экономические выгоды использования этих резервов. Для этого было проведено исследование работников и работодателей данной индустрии и оценены изменения, произошедшие в кадровых политиках компаний в 2009 год в результате конъюнктурных изменений в экономике отрасли, а также была предпринята попытка оценить экономический эффект этих изменений.

Опрос был проведен среди представителей 52 компаний-лидеров отрасли (формальным критерием для отбора стал минимальный годовой оборот в 100 млн. долл.), респондентами выступали представители департаментов персонала и кадровых служб. Также было опрошено более 200 сотрудников/бывших сотрудников этих компаний.

Результаты исследования показали, что потребность данной отрасли в высококвалифицированных и высокопроизводительных работниках продолжает возрастать, но теперь вместо экстенсивного роста отраслевого рынка труда розничной торговли (то есть его численного увеличения), на первый план выходит качественное изменение его структуры. Под влиянием изменений в отрасли, в том числе, связанных с распространением финансово-экономического кризиса, меняется само содержание труда в торговле и существенно повышаются требования к работникам.

Отраслевой кадровый голод, продолжавшийся в течение 2006-2008гг., привел к тому, что уровень квалификации кадров во многом не соответствует потребностям рынка. Сегодня, когда лишь высокоэффективные и высокотехнологичные компании остаются прибыльными, ценность (а, соответственно, и стоимость) эффективных и высококвалифицированных сотрудников возросла еще сильнее (средняя заработная плата менеджеров среднего и высшего управленческого звена, обладающих навыками антикризисного менеджмента, возросла на 25-35%). Однако для того, чтобы привлечь высококачественные человеческие ресурсы теперь недостаточно предложить привлекательный компенсационный пакет. Если в 2007 году для 68% работников розничной индустрии заработная плата была на первом месте среди мотивационных факторов, то в конце 2009 года всего 33% респондентов поставили ее на первое место. В нестабильной экономической ситуации, работники все сильнее обращают внимание на другие элементы кадровой политики компаний – как была реализована оптимизация издержек, проводились ли массовые сокращения персонала, подход компании к обучению, нематериальной мотивации, ценность бренда компании как работодателя. Профессиональный антикризисный менеджер как грамотный руководитель понимает, что при отсутствии всех вышеперечисленных элементов, он не сможет собрать эффективную команду и завоевать доверие контрагентов и партнеров, а значит, не сможет показать ожидаемые от него результаты.

Несмотря на кажущуюся очевидность вышеприведенных выводов, подход к удержанию и мотивации персонала в большинстве компаний стал еще более поверхностным. «Наличие рабочего места и своевременная выплата заработной платы – главные методы мотивации в период экономического спада» - девиз большей части работодателей. Безусловно, подобный вывод небезоснователен, и он гарантирует сохранение рабочей силы. Однако, согласно результатам исследования, он позволяет удерживать лишь средне- и низкоэффективных работников. Высококвалифицированные сотрудники компаний, которые идут по такому пути, находятся в поиске работы.

Таким образом, вопрос оценки эффективности кадровых политик сегодня остается не менее актуален, чем в период активного роста экономики. Однако, в силу уже упомянутых причин, далеко не всегда ему уделяется должное внимание. В текущей ситуации общей экономической нестабильности мало кто готов взяться за проведение глубокого анализа кадровой политики, считая это нерентабельным и «приберегая силы» для нового подъема. Однако очевидно, что эта информация на порядок актуальнее именно сейчас, когда многие компании, впервые столкнувшись с серьезными трудностями абсолютно дезориентированы в экономическом пространстве, в том числе, на рынке труда, и поэтому гораздо больше, чем в период роста, рискуют принять неверные решения, имеющие долгосрочные негативные последствия.

Проведенное исследование позволило сформулировать конкретные рекомендации по реализации резервов роста эффективности кадровых политик, которые могут быть адаптированы и применены отечественными и иностранными игроками российского рынка розничной торговли.

Литература

1. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд. - М.: Гардарики, 2000.
2. Гореловская Г. Новые – старые роли HR специалиста. // Журнал «HR менеджмент», 2008, № 12
3. Инюшин В. «Российская розница претендует на лидерство» / «Моё дело магазин» 2008, №2
4. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения. Учебно-методическое пособие под ред. Колосовой Р.П., Меликьяна Г.Г. М.: ТЕИС, 2008.

5. Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты. М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2005
6. Одегов Ю., Руденко Г. Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений // Вопросы экономики, 2004, №3, с. 105-114.
7. Яковлева Т.Г. «Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда»/ Москва [и др.]: Питер, 2009.

Взаимовлияние гендерного равенства и экономического развития в Великобритании

Тарасов Александр Андреевич

студент

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова,

Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: a_tarasov@bk.ru

В исследовании рассматривается двухстороннее взаимодействие состояния гендерного равенства и уровня экономического развития на примере Великобритании. В основу работы поставлено предположение об однонаправленном взаимовлиянии гендерного равенства и экономического роста. Цель исследования – показать наличие взаимосвязи между гендерным равенством и экономическим развитием. В исследовании охватывается эволюция гендерного равенства в период XX – начала XXI века. Изменение ситуации в конце XX – начале XXI века акцентируется в контексте особенностей семейной политики консервативной и лейбористской партий. Приводится анализ влияния мирового экономического кризиса 2008-2010 гг. на уровень гендерного разрыва в Великобритании и характеристика текущих институциональных реформ в этой сфере. В результате проведенного исследования делается вывод о наличии однонаправленного воздействия гендерного равенства на экономический рост, с одной стороны, и разнонаправленном влиянии экономического роста на гендерное равенство. Тема исследования является особенно актуальной и практически значимой в условиях текущего глобального экономического кризиса, когда экономистам, политикам и экспертам в Великобритании, как и в других государствах, приходится искать источники роста после рецессии и проводить реформы, способные предотвратить кризисы такого рода в будущем.

Великобритания традиционно относится к странам с негативной либеральной государственной семейной политикой при наличии высоко развитой институциональной сферы. Доказывается, что негативная семейная политика не препятствует, а даже способствует росту гендерного равенства в Великобритании. Исторически страна лидирует в развитии законодательства в сфере контрацепции и абортов, равного избирательного права мужчин и женщин. Однако меры по стимулированию экономического роста через внедрение институтов гендерного равенства происходили после серьезных экономических спадов, заставлявших органы государственной власти применять меры экономического стимулирования.

Несмотря на высокий потенциал новых законов, положительное воздействие на экономику, скорее, реализуется лишь в долгосрочном периоде. Во-первых, действенность законов основывается на финансовых возможностях компаний, способных на выплату компенсаций. В период спада компании стараются избежать компенсаций всеми способами. Во-вторых, низкая действенность законов в краткосрочном и среднесрочном объясняется неготовностью бизнеса, семьи, профсоюзов, партийной и административной системы принять законы полностью. Реализация законов стала возможной после появления и расширения полномочий

специальных государственных органов по гендерному равенству. Положительное влияние на экономический рост возможно реализовать лишь при соблюдении законов и формировании благоприятной среды на основе этих законов.

Всё большее значение в вопросе развития гендерного равенства приобретает повышение материнской занятости, вызываемое ростом числа дошкольных детских учреждений, сохранением высокой доли материнского неоплачиваемого отпуска и внедрением прогрессивных технологий в бытовой сфере.

В работе выявлено, что экономический рост положительно влияет на такие аспекты гендерного равенства, как абсолютный и относительный уровень женской занятости, равное участие в распределении бюджетов времени, равный доступ к образованию и здравоохранению. Однако влияние экономического развития на гендерное равенство менее динамичное и более консервативное, чем обратное воздействие, т.к. включает в себя реформирование институциональных основ, переустройство общественных догм и стереотипов.

Показано, что вовлечение женщин в экономику не оплачивается должным образом в соответствии с той пользой, которую они приносят обществу. Прослеживается неодинаковое влияние экономического роста на снижение гендерного разрыва в зависимости от регионов, полноты семей, национальной принадлежности.

Статистической базой исследования послужили данные Национального Бюро статистики Соединенного Королевства, Всемирного Экономического Форума, Торгового представительства РФ в Великобритании.

Уникальное сочетание традиций и устойчивого развития национальной экономики поставило Великобританию на одну из лидирующих позиций в мире по гендерному равенству. Текущий экономический кризис должен подтолкнуть Великобританию и другие государства к стимулированию женской занятости, расширению участия женщин в предпринимательстве, а, в целом, более гибким формам рынка труда.

Литература

1. Вершинина Д.Б. Политическая культура и идеология в странах Запада: гендерный аспект: учеб. пособие / Д.Б. Вершинина; Перм. гос. ун-т. – Пермь, 2008.
2. Гендерное равенство в современном мире: роль национальных механизмов / Отв. ред. и сост. О.А. Воронина. – М.: МАКС Пресс, 2008.
3. Калабихина И.Е. Гендерный фактор в экономическом развитии России: Монография. – М.: МАКС Пресс, 2009.
4. Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы / Под ред. Ф.Гардинер. – М.: Идея-Пресс, 2000.
5. Чернова Ж.В. Семейная политика в Европе и России: гендерный анализ – СПб.: Норма, 2008.
6. Чикалова И.Р. Партии и власть в США и Великобритании: Гендерная политика в 1970-1990-е годы. – Мн.: Тесей, 2000.
7. Ведомости №237 от 15.12.2009.
8. Россия и страны мира. 2008: Стат.сб./Росстат. - М., 2008.
9. http://en.wikipedia.org/wiki/Demography_of_the_United_Kingdom (Википедия)
10. <http://forum.gender.ru/node/9> (Московский центр гендерных исследований)
11. <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/uk.html> (ЦРУ США)
12. <http://www.rustradeuk.org/ru/economy/> (Торговое представительство РФ в Великобритании)
13. <http://www.statistics.gov.uk/cci/nugget.asp?id=2145> (Национальное статистическое бюро)
14. <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf>.

Практическое использование подходов к экономической оценке потерь от преждевременной смертности из-за туберкулеза, алкоголизма и болезней системы кровообращения на примере г. Москвы

А. К. Трофимова

аспирантка

ГОУ ВПО РЭА им. Г.В. Плеханова,

кафедра математических методов экономике, г. Москва, Россия

E-mail: angelinatrof@gmail.com

Важной практической задачей является экономическая оценка ущерба, который несет общество из-за болезней и повышенной смертности. Это знание позволит оценить динамику медико-демографической картины в России, выделить группы риска, выбрать наиболее приоритетные направления для инвестирования, проведения медицинских или пропагандистских мер.

В международной практике среди показателей оценки потерь из-за преждевременной смертности болезней получил применение показатель YLL, характеризующий количество потерянных лет жизни:

$$YLL = \frac{NC * e^{ra}}{(\beta + r)^2} \left[e^{-(\beta+r)(L+a)} [-(\beta+r)(L+a) - 1] - e^{-(\beta+r)a} [-(\beta+r)a - 1] \right] \quad , \quad (1)$$

где: а – возраст индивида, в момент смерти; r – уровень дисконтирования, как правило, определяемый согласно стандартам ВОЗ равным 0,03; L – ожидаемая продолжительность жизни для индивида возраста а; N – число случаев смерти в расчете на 1000 человек; $\beta = 0,04$, $C = 0,1658$ – значения параметров выбраны экспертным путем в соответствии со стандартом ВОЗ, характеризующие вариацию социальной значимости времени жизни. (Colin Mathers, 2001, p.117).

В соответствии с официальной спецификой статистической отчетности РФ для перехода от оценок непрожитого времени жизни к экономической интерпретации ущерба считаем целесообразным использовать, данные по среднедушевому показателю ВВП в течение года. Приведем некоторые результаты расчетов ущерба от преждевременной смертности на основе данных по мегаполису Москва за 2007год.

Таблица 1

Экономическая оценка ущерба от преждевременной смертности

| Причина | Ущерб на 1000 чел. (тыс. руб.) | Итого ущерб по Москве, (млн.руб.) | Соотношение ущерба и ВВП по Москве (6 731 189 млн.р.) |
|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| туберкулез | 233 | 2 433,14 | 0,036% |
| алкоголизм | 955 | 9 972,74 | 0,148% |
| болезни системы кровообращения | 8105 | 84 637,78 | 1,257% |
| по 3-м причинам | 15 131 | 158 004,70 | 1,442% |

Заметим, что полученные оценки ущербов в табл.1 отражают ущерб из-за преждевременной смертности, однако в расчетах не учтен ущерб, наносимый течением самой болезни, начиная с момента снижения трудоспособности индивида и до наступления летального исхода или же полного восстановления здоровья.

Литература

1. Colin Mathers, Theo Vos, Alan Lopez, Josh Salomon, Majid Ezzati. National Burden of disease studies: a practical guide. Edition 2.0. October 2001. // World Health Organization. Global Program on Evidence for Health Policy. WHO, Geneva 2001.p.117

Современная семейная политика в странах с низкой рождаемостью

Тындик Алла Олеговна

аспирант I з/о

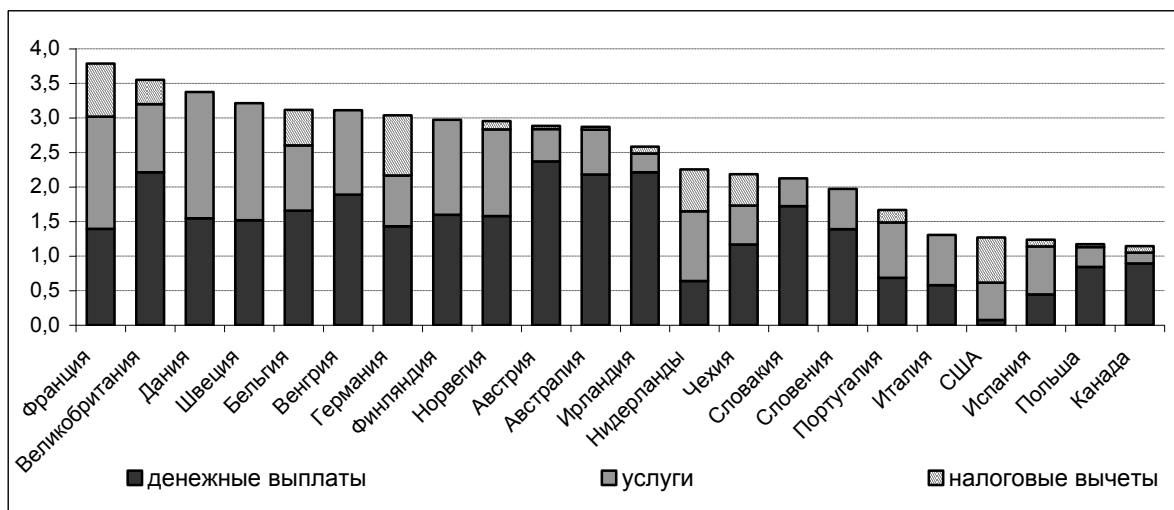
Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,
экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: a.tyndik@socpol.ru

На протяжении последних десятилетий подавляющее большинство развитых стран характеризуются суженным воспроизводством населения. К настоящему времени стало ощутимо его негативное воздействие как на будущее демографическое развитие, так и на развитие социально-экономическое. В качестве ответа на демографические вызовы многими государствами в разное время был предпринят ряд шагов по стимулированию рождаемости. Целью данной работы выступало рассмотрение практики применения основных мер семейной политики в настоящее время и выявление тренда их развития.

Семейная политика в равной степени опирается на три составляющих: прямое финансовое стимулирование деторождения, развитие услуг по уходу за ребенком и его воспитанию и дружественное трудовое законодательство к работникам с семейными обязанностями. Комбинирование этих мер может зависеть от национальных особенностей ситуации с рождаемостью и благосостояния семей с детьми. В среднем государственные расходы на семейные пособия составляют 2-2,5% ВВП, но соотношение между видами расходов варьирует по странам достаточно существенно (рис. 1). Доля затрат, приходящихся на семейную поддержку, предоставляемую в форме услуг, колеблется от 13,7% в Канаде до 55,9% в Испании.

Рисунок 1. Социальные расходы на семейную поддержку, предоставляемую в форме денежных пособий, услуг и налоговых вычетов в ряде стран, 2005 год, в % от ВВП.



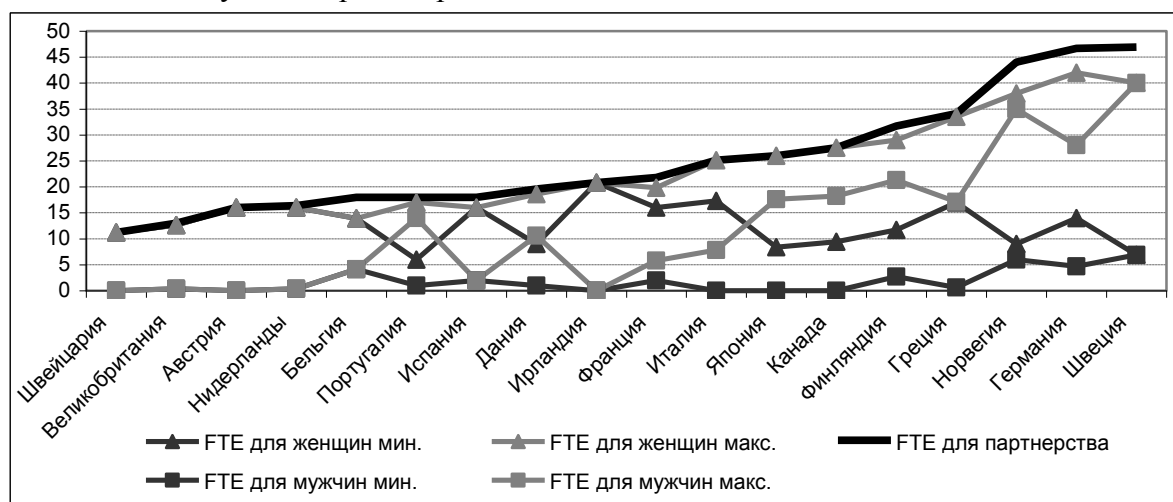
Примечание – расчет автора на данных Social Expenditure Database (www.oecd.org/els/social/expenditure).

Все страны-члены Европейского Союза имеют систему периодических детских или семейных пособий. В большинстве случаев они сильно дифференцированы по уровню дохода, региону проживания, количеству детей, семейному статусу и т.д. Некоторые страны устанавливают верхнюю и нижнюю границу пособий. Не универсальный

характер выплат существенно затрудняет международные сравнения. В процессе реформирования семейных пособий многие страны заменили периодические денежные выплаты, в том числе предоставляемые после проверки дохода, на систему налоговых льгот.

Не менее разветвленными являются современные системы родительских отпусков – варьирует как денежное покрытие отпуска, так и его продолжительность, минимальная и максимальная. Для международных сравнений систем отпусков используется показатель FTE (Full-time equivalent), который представляет собой произведение доли денежного покрытия на продолжительность отпуска в неделях. В пересчете на полностью оплаченные недели по отпускам по уходу за ребенком лидируют Швеция, Германия и Норвегия (рис. 2).

Рисунок 2. Эквивалент полного денежного покрытия родительского отпуска, для женщин и для мужчин в ряде стран.



П

Примечание – данные: [Ray, Gornick, Schmitt 2009]

Вслед за рекомендациями Совета Европы характеристики материнских отпусков в последние годы становятся более однородными по странам – но дальнейшего сближения отпускных схем пока не происходит. В трансформациях систем отпусков общей тенденцией выступает их поворот в сторону гендерного равенства. Все больше стран вводят краткосрочные отцовские отпуска, дают право пользоваться отпуском по уходу за ребенком любому из родителей или применяют комбинированные схемы. Таким образом, увеличивается гибкость отпускных схем: родители все чаще могут выбирать, кому и как долго оставаться дома с ребенком, исходя из собственных предпочтений и финансовой ситуации. Обратной стороной выступает усиление непрозрачности и запутанности схем.

Развитие институциональных услуг по уходу за детьми и их воспитанию весьма неоднородно, и показатели охвата ими детей до 3х лет говорят о больших межстрановых различиях. Однако детальное сопоставление затруднено отсутствием единого международного подхода к сбору статистики. При этом одни страны обеспечивают полностью бесплатный доступ к государственным детским дошкольным учреждениям (Бельгия, Франция), другие предоставляют его за умеренную плату (Дания, Германия). Часть оплаты за ясли и детские центры может быть компенсирована через универсальные пособия (Великобритания) или через пособия, зависящие от дохода родителей (Финляндия, Нидерланды, Швеция).

Таким образом, до сих пор существуют большие различия в системах поддержки семей с детьми, но все же можно говорить о постепенной конвергенции национальных моделей, особенно – в рамках Европейского союза. В настоящее время можно ожидать новой волны усиления мер семейной политики, направленных на стимулирование

рождаемости – в связи с тем, что западные страны начинают ощущать на себе реальные последствия старения населения и изменения его демографической структуры.

Литература

1. Ray R., Gornick J.C, Schmitt J. 2009. Parental Leave Policies in 21 Countries. Assessing Generosity and Gender Equality // Center for Economic and Policy Research Briefing Paper.

Перспективы развития системы профессиональной подготовки кадров в условиях финансово – экономического кризиса

Финенко Александр Юрьевич

ассистент

*Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана,
факультет управления персоналом и маркетинга, Киев, Украина*

E-mail: fiesta-2006@mail.ru

На данном этапе развития экономики невозможно повысить уровень жизни и благосостояние населения страны, не учитывая систему профессиональной подготовки кадров. Реструктуризация экономики, ее инновационный характер и обеспечения на этой основе стабильного экономического возрастания невозможно без серьезных изменений в системе профессионального образования и переподготовки кадров.

Оценивая нынешнюю ситуацию в Украине, необходимо констатировать, что на общем фоне увеличения количества учебных заведений, качество обучения, не в полной мере соответствует требованиям рыночной экономики. То есть возникает проблема наличия специалистов с номинально высоким уровнем профессиональной подготовки, которые на практике не в состоянии быстро адаптироваться к потребностям развития экономики Украины, что снижает темпы роста производительности труда. Основной причиной данной проблемы является отсутствие государственных приоритетов, когда не существует четких и понятных сигналов для системы образования по поводу государственного заказа и реального спроса на высококвалифицированный персонал со стороны работодателей. Нет ориентиров и у населения – ученики, студенты и их родители, выбирая профессию и соответствующие учебные заведения не ориентированы на рынок труда.

Такое несоответствие рынка труда рынку образовательных услуг ставит под сомнение дальнейшее экономическое развитие и снижает конкурентоспособность страны на глобальном рынке. Поэтому актуальность данного исследования в сфере профессиональной подготовки кадров неопровержима.

В условиях глобализации экономики, конкурентоспособность каждой страны определяется способностью развивать человеческие ресурсы. Она проявляется через внутреннюю и наружную мобильность кадров, что даст возможность сформировать работника новой формации, характерными чертами которой стали бы постоянное повышение уровня образования и профессиональной подготовки – то есть многопрофильного работника с новыми компетенциями кризис – менеджера. Европейские эксперты и аналитики, материалы Конвенций и рекомендаций Международной организации труда, определяют, что социальная составляющая должна стать одним из ключевых приоритетов производительности и конкурентоспособности, потому что главным их фактор – знания и интеллект, а это в первую очередь люди и соответственно объем инвестиций в человеческое развитие.

Непрерывное образование на протяжении жизни, в первую очередь – профессиональное, в развитых постиндустриальных странах является неотъемлемой составляющей благосостояния населения. Так, в Германии и Франции госбюджетное

финансирование дополнительного профессионального образования на порядок выше, чем университетского.

Учитывая отечественный и зарубежный опыт, рассмотрим возможные перспективные направления развития профессиональной подготовки кадров. Так как подготовка кадров – это разноплановый, широкий пласт проблем, которые подлежат решению в краткосрочный и долгосрочный периоды, то необходимо сгруппировать мероприятия для решения проблем в блоки.

- Первый блок - институциональное и нормативно – правовое обеспечение профессиональной подготовки кадров(система мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда, развитие системы профессиональной ориентации, повышение роли нормирования труда, обеспечение разработки законодательной базы использования лизинга и аутсорсинга персонала);
- Второй блок - повышение качества рабочей силы;
- Третий блок - повышение качества общего среднего образования, обеспечение инновационного характера базового образования;
- Четвертый блок - внедрение качественного высшего образования соответственно европейским стандартам и активизация научной деятельности в высших учебных заведениях;
- Пятый блок - качественное профессионально – техническое образование кадров по рабочим специальностям;
- Шестой блок - внедрение современных стандартов образовательных программ и широкого доступа к образованию;
- Седьмой блок – создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров;
- Восьмой блок – содействие образованности людей с особыми потребностями;
- Девятый блок – привлечение частных источников финансирования образования;
- Десятый блок – минимизация негативного влияния кризиса на состояние рынка труда(внедрение системы ориентации на рабочие специальности).

Нелегальная миграция в России: проблема и пути решения

Фоменко Елизавета Александровна

Аспирант

*Московский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова, Экономический факультет, Москва, Россия
E-mail: lisa650@rambler.ru*

После распада Советского Союза Российская Федерация является крупным мировым центром, принимающим трудовые ресурсы из стран СНГ и дальнего зарубежья. Одновременно страна привлекательна для миграционного транзита и активно используется в этих целях мигрантами из азиатских и африканских стран. Россия в полной мере ощутила на себе влияние трудовых потоков. Поток незаконных иммигрантов в Российскую Федерацию стал одной из наиболее актуальных проблем для общества и государства, особенно, на фоне отсутствия действенной системы предупреждения и пресечения незаконной миграции.

В докладе систематизируются последствия процесса нелегальной миграции в России для трех субъектов этого процесса: государства, коренного населения и самих мигрантов с целью создания полной картины ее влияния на все сферы социально-экономической жизни. В ходе исследования была выявлена центральная роль рынка

труда как института, посредством которого миграция оказывает влияние на все три рассматриваемые стороны процесса.

Учитывая масштабы и последствия нелегальной миграции, необходимо акцентировать внимание соответствующих государственных органов на борьбе с этим крайне негативным явлением. Ведь от того, как будут развиваться миграционные процессы в дальнейшем, зависит не только политическая стабильность и территориальная целостность страны, но также и социальное и экономическое развитие, уровень жизни населения и реализация национальных интересов. Миграция может дать огромный положительный эффект, и задача миграционной политики в том, чтобы дать ему проявиться, сведя при этом до минимума негативные последствия незаконной составляющей миграции.

Литература

1. Денисенко М.Б, Хараева О.А, Чудиновских О.С. Иммиграционная политика в Российской Федерации и странах Запада. М., 2003
2. Зайончковская Ж., Новая миграционная политика: первые итоги, Демоскоп № 367-368, 2009, [Электронный ресурс], Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2009/0367/tema02.php>
3. Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция: Учебное пособие/ Ивахнюк И.В. - М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005
4. Красинец Е.С, Тюрюканова Е., Кубишин Е. Нелегальная миграция в Россию. М.: Academia, 2000
5. Сборник информационно-справочных материалов по вопросам борьбы с незаконной миграцией, Выпуск 6, 7,8 ред. К.О. Ромодановский, Москва, 2008 г.
6. Zimmermann Klaus F., Immigration Policy in Integrated National Economies, IZA, Bonn, 2000
7. www.demoscope.ru/weekly
8. www.fms.ru/start.asp (Федеральная Миграционная Служба России)
9. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики России)

Состояние рынка труда в Ростовской области.

*Худавердян Галуст Лерникович.*¹⁰

Студент

*Южный Федеральный университет, экономический факультет, Ростов-на-Дону,
Россия*

E-mail: galustkl@mail.ru

Ростовская область как субъектом [Российской Федерации](#), входит в состав [Южного федерального округа](#). Основной сферой приложения труда жителей Ростовской области являются крупные, средние, малые предприятия и организации, сосредоточившие более 60% во всех занятых в экономике. [1] В январе-ноябре 2009 года к уровню соответствующего периода предыдущего года среднесписочная численность работников в крупных, средних и малых предприятиях и организациях области в целом уменьшилась на 2,6 процента, составив 1187,7 тыс. человек.

При этом можно отметить, что улучшение экономической ситуации к концу 2009 года способствовало и замедлению динамики сокращения численности работающих по ряду видов экономической деятельности в последние месяцы.

¹⁰ Автор выражает признательность доценту, к.э.н. Фурсе Е.В. за помощь в подготовке тезисов.

Угроза потерять работу является одним из наиболее тревожащих население факторов. Несмотря на сравнительно невысокий официальный уровень безработицы, ситуация на рынке труда продолжает оставаться достаточно напряжённой.

В 2009 году в территориальных органах государственной службы занятости было зарегистрировано 207 тыс. граждан, обратившихся за содействием в трудоустройстве, что на 4,7 процента больше, чем годом ранее. Из них безработными было признано 102 тыс. граждан, что на 34,1 процента больше, чем в 2008 году.

К концу 2009 года численность официально зарегистрированных безработных достигла 37,3 тыс. человек, увеличившись на 31,4 процента по сравнению с той же датой предшествующего года. [4]

Следует отметить, что в большинстве случаев в государственной службе занятости регистрируются лица, не обладающие высокой квалификацией, либо имевшие доходы, которые официально не учитывались. По этим причинам из 34,7 тыс. граждан, которым назначено пособие по безработице, 44,4 процента получают его в минимальном размере.

Количество вакансий, заявленных работодателями в органы государственной службы занятости, на конец декабря снизилось и составило 17,6 тысяч, что на 15,9 процента меньше, чем год назад. Помимо прочего, имеющиеся вакансии в большинстве малопривлекательны для квалифицированных специалистов, так как 64,1 процента из них приходится на рабочие профессии и 19,1 процента - с оплатой труда ниже прожиточного минимума.

Коэффициент напряжённости на регистрируемом рынке труда, характеризующийся количеством незанятого населения, претендующего на одну заявленную вакансию, в последние два месяца стал расти и на конец года составил 2,2, что превышает аналогичный показатель 2008 года в 1,6 раза. Средняя продолжительность поисков работы в течение года также увеличилась (на 39,4 процента) и достигла в декабре 4,5 месяца.

Преодолению внешних и внутренних факторов, препятствующих развитию экономики области, способствовала выработка и реализация в течение прошедшего года Комиссией по обеспечению устойчивого социально-экономического развития области дополнительных мер региональной поддержки хозяйствующих субъектов и малообеспеченных слоев населения. [2] В Ростовской области в настоящий момент действуют различные социальные программы для помощи населению, основными направлениями которых являются: содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников; информирование о положении на рынке труда; психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан; выплата пособий по безработице, стипендий в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации и т.д. [3]

В целом динамику социально-экономического развития Ростовской области в 2009 году можно охарактеризовать, как восстановительную, поскольку, благодаря поступательному движению целого ряда видов экономической деятельности региона (особенно в течение последних месяцев 2009 года) наметились тенденции сокращения глубины спада по целому ряду экономически значимых позиций.

Литература

1. Белокрылова О.С., Михалкина Е.В., Фурса Е.В. Экономика труда. Ростов-на-Дону, 2009.
2. Статистический доклад «Социально-экономическое положение Ростовской области в январе-декабре 2009 года» // Ростоблкомстат, 2010.
3. www.donland.ru (Администрация Ростовской области)
4. www.rostov.gks.ru (Территориальный орган Федеральной службы

государственной статистики по Ростовской области)

Особенности рынка заёмного труда в России

Шелест Артем Сергеевич

Студент магистратуры 2 г/о

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова,

экономический факультет, Москва, Россия

ruslty@yandex.ru

Развитие науки, техники, постоянный изменения в используемых технологиях неизбежно влияют на требования к трудовому потенциалу общества, его структуре, качеству, организации трудовой деятельности. Естественно, что и формат участия работников в труде претерпевает глубокие изменения. Главный вектор развития здесь это – появление новых форм занятости. Вот некоторые их примеры: неполная занятость, вторичная занятость, временная занятость, сверхзанятость, неформальная занятость, заёмный труд. Масштабы, динамика развития и проблемность новых форм занятости различны. К наиболее сложным и наиболее растущим новым формам занятости относят заёмный труд – предмет нашего исследования. Сущность этого явления заключается в следующем: частное агентство занятости заключает договоры с персоналом и в дальнейшем предоставляет этот персонал на возмездной основе всем заинтересованным компаниям-заказчикам по договорам о предоставлении персонала.

Заёмный труд в развитых странах становится все более распространенным явлением. Исходя из данных ежегодного отчёта СЕИТТ [3, по результатам 2007 года, более чем 9.5 миллионов человек получили работу в рамках этой формы, заключив договор с частными агентствами занятости. В первую тройку по количеству «заёмных» работников входят США, Великобритания и Япония. При этом в США предоставляют больше «заёмных» работников на полный рабочий день, чем Англия и Япония вместе. В совокупности, в этих трёх странах, находятся 56% «заёмных» рабочих. За ними следуют Бразилия, Франция и Германия. Средний уровень проникновения заёмного труда в Европу, составляет 2%, однако разброс достаточно велик, от 4,8% в Англии, до 0,2% в Греции. Заметим, что заёмный труд повсеместно все более легализуется, что способствует увеличению количество этих работников, как на старых, так и на новых рынках труда (с 1997год до 2007 год отмечен рост в 2 раза) .

В рамках данного исследования были четко выделены основные позитивные и негативные стороны использования заёмного труда.

Позитивные аспекты: 1. Повышается конкурентоспособность - организации не требуется держать в штате большое количество сотрудников, при этом число заёмных работников легко варьируется в зависимости от изменений на рынке. 2. Улучшается имидж компании. Уменьшается риск появления судебных тяжб с персоналом, потому что заёмные рабочие являются сотрудниками другой организации. 3. Улучшаются экономические показатели. В некоторых ситуациях возможна минимизация налогов. Но при этом аутстаффинг является прозрачным видом бизнеса, в котором правильно выплачиваются все предусмотренные законом налоги.

Негативные аспекты: 1. Неправильный подбор работников и несоответствие их квалификации требованиям заказчика могут привести к снижению качества продукции, а так же снижению конкурентоспособности организации. 2. Возрастает текучесть кадров, увеличиваются расходы на поиск и подготовку сотрудников, все это не лучшим образом может отразиться на производительности труда. 3. Существует риск возникновения конфликтных ситуаций внутри рабочего коллектива.

В России заёмный труд является достаточно редким, но устойчиво растущим, малоизученным и очень проблемным общественным явлением. В России

функционируют около 800 частных агентств занятости (из них большая часть в Москве и в Санкт-Петербурге). Среди московских частных агентств занятости более 50 занимаются подбором работников на условиях «заемного» труда. К примеру, в 2006 г. объем рынка предоставления «заемного персонала» составил более 200 млн. долларов.[5]

Основными пользователями заемного труда являются банковский сектор, промышленность (пищевая, химическая, автомобильная), IT и телекоммуникации. В распределении заемного персонала по видам деятельности лидирует промышленный персонал - 34,2%, примерно такую же долю составляет персонал для банков и страховых компаний. Доля управленческого персонала составляет - 13%, офисного - 8%.[6]

Становление в России заемного труда отвечало логике «революции» - он появился раньше, чем соответствующее законодательство. Поэтому последние пять лет в России происходит жесткая политическая и экономическая дискуссия между представителями профсоюзов (ФНПР), которые резко выступают против всех форм «неустойчивой» занятости, и представителями работодателей в лице РСПП, при отсутствии четкой позиции государства.

Из-за отсутствия в России закона о заемном труде, отношения между заказчиками и компаниями, которые предоставляют эти услуги, регулируются на основании Трудового и Гражданского кодексов Российской Федерации. В основном эти договорные отношения исходят из положений ст.421 Гражданского кодекса РФ, которая предусматривает, что стороны свободны в заключении договоров. В соответствии с этим, частные агентства занятости, их клиенты и работники могут заключить договоры, как предусмотренные, так и не предусмотренные Законом или иными правовыми актами. Именно из-за отсутствия специального закона в России часто возникают различные социально-экономические, юридические проблемы, неразрешимые «коллизии» для заказчика/предприятия для агентства и для работника.

К наиболее сложным проблемам заказчика в РФ относят: - утрату конфиденциальной информации;- проблему разделения ответственности между заказчиком и агентством в обеспечении охраны труда, профессиональной подготовке кадров; - рост социальной напряженности в коллективе;- возможное снижение качества продукции; - проблемы с профсоюзами. Основными проблемами агентства являются: - обеспечение постоянной загрузки заемных работников; - понижение мотивации заемных работников; - при задержке оплаты счетов клиентом, агентство иногда не может вовремя выплатить зарплату работникам и др. Сложнее всего, на наш взгляд, положение «заемного» работника. Его проблемы это - обеспечение безопасности труда; - угроза перебоев с выплатой зарплаты; - угроза увольнения без предупреждения и без выходного пособия и др., -ограничения в социальной защищенности, в целом.

Названные и неназванные здесь трудности можно будет преодолеть только после принятия закона о заемном труде, причем, чем ближе оно будет к признанным во всем мире стандартам, тем выгоднее это будет для агентств, их клиентов и работников и общества в целом.

Литература

1. Смирных Л.И., Колосова Р.П. Заёмный труд: вопросы теории, международный и российский опыт. - Воронеж: ВГУ, 2006.
2. Лукьянов В. «Трудоустройство по-новому» // "Работа & Зарплата" № 1 (2006 г.) <http://www.zarplata.ru>
3. Международная Конфедерация Частных Агентств Занятости. www.ciett.org
4. «Ассоциации консультантов по подбору персонала» www.apsc.ru
5. "Kelly Services" www.kellyservices.ru
6. "Manpower Inc" www.manpower.ru

**Опыт реализации демографической политики в области рождаемости
в Ставропольском крае**

Шипунова О.В.

аспирант

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
экономический факультет, г. Москва, Россия*

E-mail: oksana.shipunova@mail.ru

Целью регулирования демографического развития на любом территориальном уровне является достижение желаемого результата в протекании демографических процессов. Учитывая особенности демографических процессов в разных регионах страны, а также национальной структуры населения, геополитического статуса, социально – экономического потенциала субъектов Российской Федерации представляется правомерным рассматривать самостоятельно региональный аспект демографической политики.

В современной России в Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года подчеркивается необходимость дифференцированного подхода к разработке и реализации региональных демографических программ, учитывающих специфику каждого региона [1].

В последние годы во многих субъектах Российской Федерации активизируется работа по решению демографических проблем. В Ставропольском крае также предпринимаются меры, направленные на консолидацию усилий органов всех уровней власти в целях улучшения демографической ситуации.

Краевая целевая программа «Улучшение социально-демографической ситуации в Ставропольском крае на 2008-2010 годы» (далее – Программа) стала необходимым ориентиром при разработке планов улучшения демографической ситуации в районах и городах края с учетом приоритетности проблем в каждой территории.

Поскольку естественная убыль населения в крае обусловлена прежде всего низким уровнем рождаемости, к числу приоритетных задач Программы были отнесены увеличение уровня рождаемости населения, укрепление института семьи и повышение статуса семьи.

Мероприятия Программы, направленные на создание условий для повышения уровня рождаемости и укрепления института семьи, можно условно разделить на следующие группы:

социально – экономические (выплата различных пособий, меры социальной поддержки многодетным семьям; обеспечение жильем молодых семей и т.д.);

медицинские (лечение бесплодных супружеских пар; приобретение оборудования для диагностики внутриутробного состояния плода);

воспитательно - пропагандистские (программы консультирования семей; проведение выставок, конкурсов, конференций и других мероприятий, направленных на пропаганду семейных ценностей и т.д.).

Последовательная реализация обозначенных мероприятий, согласно Программе, позволит к началу 2011 года увеличить показатели общего коэффициента рождаемости до 12,2‰ [2] (справочно: на 01.01.2010 данный показатель составлял 12,1 ‰)[3].

Принятый Правительством края в 2008 г. «План мероприятий по улучшению демографической ситуации в Ставропольском крае» конкретизирует и расширяет возможности Программы [4].

Немаловажной проблемой в решении демографических вопросов является обеспеченность жильем. В крае за период реализации ФЦП «Жилище» субсидирование при получении жилья получили более 1,9 тыс. молодых семей [5]. Разработана ведомственная целевая программа «Обеспечение жильем молодых семей в Ставропольском крае на 2008-2010 годы». Размер субсидии в рамках данной программы составляет не менее 35% средней стоимости жилья для молодых семей, не имеющих детей; 40% – для молодых семей, имеющих 1 и более ребенка. Молодым семьям предоставляется дополнительная субсидия за счет средств бюджета муниципального образования в размере не менее 5% средней стоимости жилья при рождении (усыновлении) 1 ребенка [6]. Аналогичные программы разработаны и в ряде муниципальных образований (г. Ставрополь, г. Пятигорск, Изобильненский район и др.).

Примерно 40% бюджета здравоохранения края реализуется в службе родовспоможения и детства. Дополнительным источником финансовых средств служат ассигнования из краевой целевой программы «Приоритетные направления развития здравоохранения Ставропольского края». Реализация мероприятий подпрограммы включает реконструкцию учреждений здравоохранения, введение в эксплуатацию родильных домов в ряде районов, проведение неонатального и аудиологического скринингов, усовершенствование существующих технологий оказания медицинской помощи беременным женщинам. Кроме того, введение родовых сертификатов позволило повысить материальную заинтересованность медицинских учреждений (за 2008 г. было перечислено 336,5 млн. рублей) в предоставлении качественной медицинской помощи беременным, роженицам и детям первого года жизни [7; 17].

За счет средств краевого бюджета предусмотрены выплаты ежемесячного пособия на ребенка до 300 рублей; на детей одиноких матерей до 600 рублей; на детей военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, и на детей, родители которых уклоняются от уплаты алиментов, до 450 рублей. В 2008 году данные выплаты произведены в полном объеме и составили около 1,6 млрд. рублей; компенсации части родительской платы за содержание ребенка в образовательных учреждениях края [7; 20].

В крае учреждена медаль «Материнская слава» женщинам, родившим пять и более детей, к награде выплачивается единовременное вознаграждение от 15 до 60 тыс. рублей. В начале 2009 года этой медалью награждены 5 женщин Ставропольского края.

Уже седьмой год в крае действует краевой Университет педагогических знаний для родителей, в образовательных учреждениях края – родительские лектории, в учреждениях дополнительного образования детей – родительские клубы [8].

В настоящее время в 30 районах и городах края приняты планы мероприятий по улучшению демографической ситуации. В 19 районах и городах края работают межведомственные комиссии по социально-демографическим вопросам.

Литература

1. Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года»
2. Закон Ставропольского края от 9 декабря 2008 г. № 94-кз "Об утверждении краевой целевой программы «Улучшение социально-демографической ситуации в Ставропольском крае на 2008 - 2010 годы»
3. www.stavstat.ru
4. Распоряжение Правительства Ставропольского края от 30.10.2008 N 362-рп. "О Плана мероприятий по улучшению демографической ситуации в Ставропольском крае на 2008 – 2010 годы»
5. www.stavregion.ru/o_stavropolskom_krae/stavropolyskii_krai_v_smi/?pubID=11905

6. Приказ министерства строительства и архитектуры Ставропольского края от 22.10.2008 №50 «Об утверждении ведомственной целевой программ «Обеспечение жильем молодых семей в Ставропольском крае на 2006-2008 годы и на период 2009 года»
7. Доклад о состоянии и тенденциях демографической ситуации в Ставропольском крае на 2009 год. Ставрополь. 2010.
8. www.stavminobr.ru/?q=node/200

Социализация инвалидов военной службы: поиск инновационных решений в современной экономике России

Юн Екатерина Анатольевна¹¹

Магистр

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,
экономический факультет, Москва, Россия*

E-mail: shadow3@list.ru

В настоящее время проблемы социальной политики государства в отношении защиты инвалидов военной службы стоят особенно остро, учитывая современные социально-экономические условия. Приоритетным направлением в такой ситуации становится система гарантированных государством социальных, правовых и экономических мер, которые позволят обеспечить те необходимые условия, при которых интеграция инвалидов военной службы будет максимально свободной.

Для определения комплекса необходимых мероприятий по социальной защите и интеграции инвалидов военной службы были разработаны региональные программы, направленные на их социализацию в обществе.

Статистический учет инвалидов военной службы крайне затруднен на сегодняшний день, т.к. он осуществляется различными министерствами и ведомствами. Из имеющихся фрагментарных данных разных источников можно сделать вывод, что их численность достаточно велика. Так, при анализе первичной инвалидности у инвалидов военной службы в динамике за 12 лет (1994-2007 гг.) был выявлен значительный рост числа инвалидов в 1994-1995 годах, причиной которого явились военные действия в республике Чечня.

Динамика инвалидности вследствие военной службы

Таблица 1

| Периоды | 1994-1995 гг. | 2002-2003 гг. | 2006-2007 гг. |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Численность инвалидов (тыс. чел.) | 49,4 -59,4 | 23-25 | 29,2-29,4 |

Источники:[1,2]

В возрастном разрезе видно, что большую часть составляют люди трудоспособного возраста (см. рис. 1). На региональных уровнях учет инвалидов военной службы также осуществляется в недостаточной мере. Информация есть только по некоторым регионам, например, по Волгоградской области, что проиллюстрировано на рисунке 2.

На наш взгляд необходима регулярная основа сбора статистики по данной социальной группе населения для осуществления и принятия необходимых мер не только на федеральном уровне, но и на уровне тех регионов, где эта проблема стоит особенно остро.

Среди ряда мер и программ по интеграции инвалидов военной службы в общество можно выделить следующие [5]:

¹¹ Автор выражает признательность научному руководителю работы к.э.н., доценту кафедры экономики труда и персонала Луданик М.В. и научному консультанту Косику А.Л.

- создать инвалидам такие социально-правовые условия, при которых преодоление ими жизненных и социальных ограничений было бы максимально легким и простым.
- реализовать меры по внедрению инновационной продукции, позволяющей инвалиду стать полноправным членом общества.
- материальное обеспечение тех, кто не способен к самостоятельной жизни.

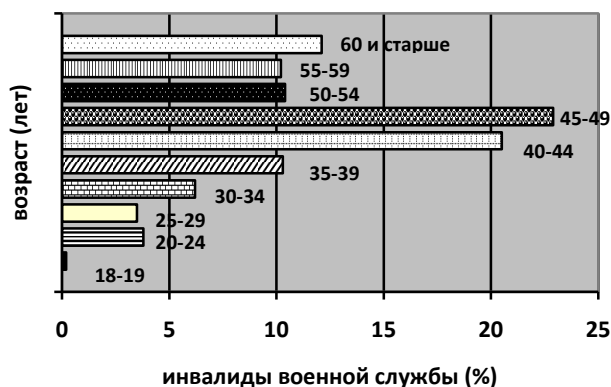


Рис. 1 Возрастная структура инвалидности у бывших военнослужащих (в %)

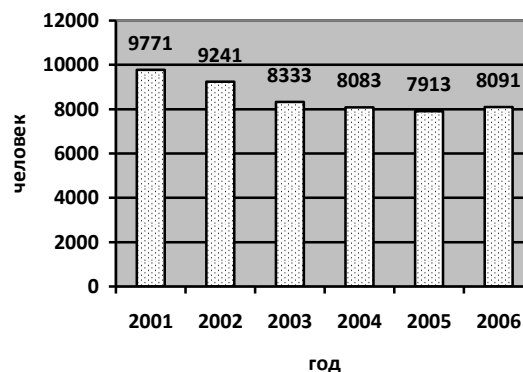


Рис. 2 Динамика первичной инвалидности бывших военнослужащих трудоспособного возраста в Волгоградской области за 2001-2006 гг. с учетом темпа роста или убыли (чел.)
Источник: [1]

Источник: [3]

В настоящее время специалисты выделяют несколько форм реабилитации инвалидов: медицинская, социальная и профессиональная, последняя включает в себя профессиональное обучение, профориентацию, профессионально-производственную адаптацию и рациональное трудоустройство. Сами инвалиды военной службы говорят о необходимости именно профессиональной реабилитации[4]. Основанием служит то, что: рост числа инвалидов, у которых востребована специальность до военной службы, позволяет им быть более конкурентоспособными относительно всех остальных представителей группы. Кроме того для улучшения их интеграции в общество особенно актуальна реализация мер по внедрению инновационной продукции. Для остальных групп все вышеперечисленные меры являются первостепенными для профессиональной реабилитации. Позитивные результаты при реализации решений возможно только при непосредственном участии, как самих инвалидов, так и общества во главе с государством.

Литература

1. Гичкун. Л.П. Состояние первичной инвалидности у бывших военнослужащих трудоспособного возраста по Волгоградской области за период 2001-2006 гг.//Медико-социальная экспертиза и реабилитация. 2008, №2.
2. Исаенко С.И. Инвалидность вследствие военной службы в РФ и научное обоснование развития центров комплексной медико-социальной реабилитации. Дис. д.м.н., М.:2005.
3. Кудрявцев В.В. Инвалидность у военнослужащих, современные проблемы социальной защиты этого контингента и пути их решения. Дис. к.м.н., М.: 2002.
4. Концова Е.Н. Социальная адаптация граждан, уволенных с военной службы. Данные с сайта Министерства обороны РФ. <http://www.mil.ru/849/13812/53914/13810/index.shtml>
5. Реализация мер социальной поддержки отдельных категорий граждан в 2007 году: Стат.сб./Росстат – М., 2008.

Ориентация учащейся молодежи на трудовую деятельность

Якушева Юлия Александровна

Студент

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: yakusheva_yulia@mail.ru

Проблемы трудоустройства студентов и молодых специалистов неизменно актуальны в любой период времени и при любой экономической обстановке в стране. Примечателен уровень безработицы возрастной группы 20-24 лет, который наравне со всем экономически активным населением, имеет сезонный характер: снижение показателя в летнее время и увеличение в период учебы. В предположении, что данная ситуация является проблемной областью российского рынка труда, возникла необходимость подтвердить исследованием потребность российских студентов в занятости, оценивая их возможности и ориентации на трудовую деятельность в период обучения.

Целью исследования было выявить параметры студенческой занятости, определить мотивы, стимулы и барьеры, с которыми сталкивается молодежь при принятии решения о выходе на рынок труда.

В ходе проведения исследования были решены следующие задачи:

Осуществлен анализ статистических данных с целью выявления актуальности и масштабов проблем студенческой занятости;

Подготовлено и проведено авторское исследование – мониторинг, направленное на выявление потребностей в занятости и предпочтений по параметрам занятости студентов экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова;

Проведен обзор исследований моделей поведения студентов на рынке труда и параметров студенческой занятости с целью осуществления сравнительного анализа с результатами авторского исследования и проверки последнего на предмет репрезентативности сформулированных выводов.

В качестве полученных результатов стоит в первую очередь отметить недостаток специализированной статистической информации для более точного обоснования необходимости анализа данной сферы. Лишь основываясь на ориентировочных подсчетах статистических показателей занятости и безработицы возрастной группы 20-24 года, можно судить о масштабах обозначенной проблемы. Первый из выводов заключается в необходимости детализации статистики, приводимой государственными органами, для оценки потребности в разработке мероприятий по борьбе с безработицей в представленной выше возрастной группе.

Что касается результатов авторского исследования, проведенного среди студентов 3-4 курсов экономического факультета МГУ, то здесь уже можно говорить о ключевых моментах, которые стоит учитывать непосредственно при разработке инструментов по улучшению положения студенческой молодежи на рынке труда. Согласно мониторингу, по сравнению с концом 90-х годов прошлого века произошло уменьшение числа студентов, совмещающих учебу с работой, однако это не символизирует общероссийскую динамику уровня безработицы рассматриваемой возрастной группы. Кроме того, современная молодежь более заинтересована в получении высокого дохода от занятости, использовании знаний, приобретенных в период обучения, и наращивании профессионального опыта. Одной из важных составляющих был отмечен творческий характер деятельности, который позволит максимально раскрыть все стороны студента, а в будущем молодого специалиста, в качестве как работника, так и личности в целом.

Все это, с точки зрения сегодняшнего студента экономического факультета способствует достижению карьерных целей и социального статуса, более уверенному положению в обществе и моральному удовлетворению от выбранного пути развития. Среди наиболее популярных вариантов занятости – бизнесмен и ведущий специалист фирмы, что подтверждает активную жизненную позицию молодых людей, нацеленность на результат и готовность к принятию ответственных стратегических решений.

В целом, тенденции, выявленные в ходе авторского исследования, подтверждают результаты работ российских ученых, направленных на изучение проблем положения студентов на рынке труда. Таким образом, данный вопрос позволяет судить о необходимости разработки комплекса мер по улучшению параметров занятости учащейся молодежи.

Литература

1. Аврамова, Е. М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е. М. Аврамова, Ю. Б. Верпаховская // СОЦИС. – 2006. – N 4. – С. 37-46.
2. Волкова, О. Молодежь и профессиональный труд / О. Волкова // Человек и труд. – 2006. – N 10. – С. 41-42.
3. Гончарова, Н. В. О рынке труда выпускников вузов / Н. В. Гончарова // СОЦИС. – 1997. – N 3. – С. 105-112.
4. Лоншакова, Н. А. Региональный вуз и рынок труда: проблемы адаптации (На примере Читинской области) / Н. А. Лоншакова // СОЦИС. – 2003. – N 2. – С. 68-72.
5. Лясникова, Ю. Жизненные ценности и социально-трудовые ожидания студенческой молодежи / Ю. Лясникова // Человек и труд. – 2003. – N 4. – С. 58-60.
6. Пашинян, И. А. Работа и трудоустройство в восприятии студентов / И. А. Пашинян // СОЦИС. – 2000. – N 1. – С. 130-133
7. Российский статистический ежегодник, 2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.cir.ru
8. Тамиров, К. А. Адаптация выпускников вузов на рынке труда : дис... канд. экон. наук : 08.00.05 / Тамиров К. А. – М., 2001. – 149 с.
9. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики России).