



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА

НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

**Сборник научных трудов
по материалам I Международной
научно-практической конференции**

**Управление человеческими ресурсами и
экономика труда: проблемы и
направления развития**

30 апреля 2016 г.



Нижний Новгород
www.scipro.ru

**НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА**

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И
ЭКОНОМИКА ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ
РАЗВИТИЯ**

**Сборник научных трудов
по материалам I международной
научно-практической конференции**

30 апреля 2016 г.

www.scipro.ru
Нижний Новгород 2016

УДК 331
ББК 65.24

У 66

Редакторы:
Н.А. Краснова, Т.Н. Плесканюк

Управление человеческими ресурсами и экономика труда: проблемы и направления развития: сборник научных трудов по материалам I международной научно-практической конференции 30 апреля 2016 г. - Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука» - 2016. - 87 с.

ISBN 978-5-00-005763-5

В сборнике научных трудов рассматриваются проблемы управления человеческими ресурсами и формирования экономики труда по материалам научно-практической конференции «Управление человеческими ресурсами и экономика труда: проблемы и направления развития» (30 апреля 2016 г.).

Сборник предназначен для практиков, руководителей всех уровней, научных и педагогических работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Все включенные в сборник статьи прошли научное рецензирование и опубликованы в том виде, в котором они были представлены авторами. За содержание статей ответственность несут авторы.

Информация об опубликованных статьях предоставлена в систему Российского индекса научного цитирования – **РИНЦ** по договору No 2819-10/2015К от 14.10.2015 г.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте <http://www.scipro.ru>.

УДК 331
ББК 65.24

ISBN 978-5-00-005763-5

- @ Редакторы Н.А. Краснова,
Т.Н. Плесканюк, 2016
- @ Коллектив авторов, 2016
- @ Индивидуальный предприниматель
Краснова Н.А., 2016

Содержание

Секция 1. Трудовой потенциал общества и рынок труда.....	5
Короткий С.В., Ломанская А.И., Хохлова А.Е. Влияние санкций на рынок труда РФ.....	5
Сатюкова Е.Г. Трудовые ресурсы в Германии: проблемы и перспективы.....	13
Сафонова К.И., Подольский С.В. Составляющие критерии потенциала преподавателя вуза...20	
Лавров Д.І. Трудова міграція в країнах Західної Європи.....	37
Секция 2. Трудовая деятельность и организация труда.....	42
Короткий С.В., Кутепова М.В. Особенности управления командой при реализации нефтегазовых проектов.....	42
Чертова Т.С., Нелина Н.И. Особенности формирования корпоративного имиджа.....	50
Секция 3. Социальная политика и доходы населения.....	59
Родионова И.В., Неяскина Е.В. Бедность в России – «кратогенная».....	59
Секция 4. Регулирование социально-трудовых отношений.....	65
Мазин А.Л. Конкурентоспособность – лучшая защита от дискриминации в трудовых отношениях.....	65
Сень С.С., Кошелева Ю.А. Управление человеческими ресурсами и экономика труда: проблемы и направления развития.....	77

Секция 1. Трудовой потенциал общества и рынок труда

УДК 331.5

Короткий С.В., Ломанская А.И., Хохлова А.Е. Влияние санкций на рынок труда РФ

The impact of sanctions on the labour market of the Russian Federation

Короткий Сергей Викторович
к.ф.н., доцент кафедры организация и управления
ФГБОУ ВПО «Национальный минерально-сырьевой
университет «Горный»
s.v.kototkiy@gmail.com

Ломанская Алена Игоревна
студент, ФГБОУ ВПО «Национальный минерально-сырьевой
университет «Горный»
zapozz@mail.ru

Хохлова Анастасия Евгеньевна
студент, ФГБОУ ВПО «Национальный минерально-сырьевой
университет «Горный»
nastya_xo@bk.ru

Korotkii Sergei Victorovich
PhD in the Field of Philosophy, Associate Professor
National mineral resources university (Mining University)
s.v.kototkiy@gmail.com

Lomanskaia Alena Igorevna
student, National mineral resources university (Mining University)
zapozz@mail.ru

Khokhlova Anastasiya
student, National mineral resources university (Mining University)
nastya_xo@bk.ru

Аннотация. В статье рассмотрено влияние экономических санкций, введенных со стороны стран ЕС и США и ответных санкций РФ, на рынок труда Российской Федерации. Проанализированы основные факторы, влияющие на спрос и предложение на рынке труда. Сделан вывод о том, что решение проблемы занятости и максимально эффективного

использования трудового потенциала в рамках в рамках современной экономической модели невозможно, можно лишь снизить их остроту.

Ключевые слова: рынок труда, санкции, государственная политика, занятость населения, безработица

Abstract. The article examines the impact of economic sanctions imposed by the EU and the U.S. and retaliatory sanctions of the Russian Federation, on the labour market of the Russian Federation. Analyzes the main factors affecting the demand and supply in the market there. It is concluded that the solution to the employment problem and the most efficient use of labor potential within the framework of the modern economic model is impossible, we can only reduce their severity.

Keywords: the labor market, sanctions, public policy, employment, unemployment

Рынок труда является ключевым элементом социально-экономической политики, поскольку его состояние в значительной степени влияет на темпы экономического роста системы и на социальное положение населения той или иной страны. В этой связи состояние рынка труда можно рассматривать как индикатор социально-экономического состояния общества в целом.

Анализ факторов, влияющих на рынок труда, и тенденций их развития позволит, с одной стороны, определить состояние рынка труда, а, с другой стороны, прогнозировать его состояние.

На макроуровне на спрос труда влияют следующие факторы: экономическая конъюнктура, характеризующая состояние экономики; возможность замещения труда капиталом; политика государства; социальное законодательство (законы, направленные на сокращение рабочего дня, ограничение увольнений, ограничение заработной платы определенным минимумом и т.п.). На предложение труда влияют: социальная структура населения; демографическая структура населения; соотношение между уровнем заработной платы и доходами от самостоятельного занятия бизнесом [1].

Практически все указанные факторы заметно изменились с введением санкций США и ЕС против РФ и с введением ответных санкций Российской Федерацией. Отечественная экономика переживает не лучшие времена, находясь в очередном кризисе. В первом квартале 2015 г. обозначились явные признаки спада. По оценкам Минэкономразвития ВВП РФ в текущем году сократится на 2,5%, а по оценкам Всемирного Банка – в диапазоне от 2,9% до 3,8%. Кризис больно ударил по наименее обеспеченным слоям населения: скачок инфляции на продовольствие и другие потребительские товары, растет безработица, снижается уровень жизни большинства граждан.

Антикризисная политика государства под девизом «импортозамещение» путем поддержки отечественно производителя, пока не принесла ощутимых результатов, хотя некоторые слабые признаки оживления отдельных отечественных компаний или фермерских хозяйств уже декларируются российскими СМИ. Одновременно, крупные зарубежные компании заявляют об открытии собственных предприятий на территории РФ, поскольку слабый рубль сделал экономически рентабельным их деятельность в нашей стране, что, конечно, создает новые рабочие места.

Социальная политика государства достаточно неоднозначна: рост безработицы сопровождается рассмотрением законопроекта об увеличении срока выхода на пенсию; дешевая нефть сопровождается повышением стоимости бензина, что автоматически ведет к росту стоимости продуктов и товаров; рост инфляции сопровождается заморозкой зарплат и индексаций пенсий; патриотические призывы затянуть пояса гражданам России (за исключением олигархов) сопровождаются созданием национальной гвардии и т.п. Это создает и поддерживает нестабильность и неопределенность на рынке труда как среди работников, так и работодателей.

Факторы влияющие на спрос труда на мезо- и микроуровнях: уровень

заработной платы; производительность труда; спрос на товары, производимые данным видом труда; возраст работника; замена труда другим фактором производства; количество работодателей; расширение производства на отдельных предприятиях. Факторы влияющие на предложение рабочей силы на мезо- и микроуровнях: количество квалифицированных работников; условия работы (статус, престиж, социальное обеспечение); уровень заработной платы и условия труда на альтернативных рабочих местах; уровень жизни работника; изменение демографической ситуации в стране; издержки, связанные со сменой работы; деятельность профсоюзов; государственное регулирование на рынке труда; временной фактор [2].

Указанные факторы, являясь производными от макро-факторов, также претерпели существенные изменения. Санкции, введенные ЕС и США в 2014 году против России, оказали колоссальное влияние на рынок труда в стране: массовые сокращения или урезание зарплаты затронули практически все население страны. Социологическое исследование компании «Ромир» показало, что, по мнению россиян, в 2014 году ситуация на рынке труда ухудшилась. Авторы исследования определили ее как «депрессивный штиль» [3].

Спрос и предложение на вакантные места имели весомую разницу. Наиболее сложным оказался первый квартал 2015 года, когда работодателям пришлось пересматривать систему оплаты и мотивации персонала, отказываться от набора персонала. Сотрудники в это время почувствовали ухудшение в трудовых правоотношениях, заметное снижение заработной платы за счет инфляции и урезания количества рабочих часов. По данным Росстата реальная зарплата понизилась на 9,5% в 2015 году, а безработных насчитывалось 4,4 млн человек.

Согласно сайту «Superjob.ru», предложение к трудоустройству соискателей ослабло, в то время как интерес к вакансиям среди кандидатов заметно

увеличился. В марте 2015 года работодатели разместили на 13% меньше вакансий, чем в марте 2014 года, а число размещенных резюме с марта 2014 года по март 2015 года возросло на 19%. Однако, это не означает, что пропала потребность в квалифицированных специалистах, это говорит о высоком уровне конкуренции при трудоустройстве. По данным Исследовательского центра портала «Superjob.ru», за год уровень конкуренции вырос на 39% [4].

По результатам 2015 года наибольшую активность проявили соискатели в административной сфере и количество резюме в этой сфере увеличилось на 47% по сравнению с началом 2015 года. Также возросло количество соискателей в области IT и телекоммуникаций на 40%. Специалисты, занятые в производстве размещали резюме чаще в течение года и в динамике это изменение составило 37%. В финансовом секторе, сфере туризма и рабочего персонала предложение персонала было значительно ниже, чем в остальных, что может быть связано с оттоком кандидатов.

Несмотря на тенденцию к сокращению персонала в связи с кризисом, некоторые работодатели проявили более высокую активность по сравнению с предыдущим годом. Например, спрос производственный персонал вырос на 7% за год, а в сфере медицины и фармацевтики на 6%. Самыми невостребованными по результатам 2015 года оказались квалифицированные специалисты в области бухгалтерии, финансов и аудита: спрос снизился на 16%.

Тем не менее, сложившаяся картина на рынке труда в России в целом отличается от происходящего в отдельных регионах. Для того чтобы понять разницу можно сравнить ситуацию на рынке труда в России с происходящим в Санкт-Петербурге.

По статистике онлайн ресурса для поиска работы и найма персонала «hh.ru» количество вакансий в Санкт-Петербург в 2015 году сократилось на 12% по сравнению с 2014 годом, а количество активных резюме увеличилось на 20%.

Уровень конкуренции выше среднего для обеспечения рынка профессиональными кадрами и в среднем составляет 12 резюме на одну вакансию. Однако, рассматривая некоторые сферы, можно сделать об высоком уровне фрикционной безработицы в городе: в сфере государственной службы на одну вакансию приходится 38 резюме, также существует дефицит вакансий в областях топ-менеджмента, управления персоналом, транспорт и логистика, добыча сырья, развлечения и масс-медиа. Наименьшая конкуренция наблюдалась у соискателей вакансий в области фармацевтики, рабочего персонала и IT-технологий [5].

Среди работодателей самая популярная профессиональная сфера в 2015 году – «продажи». Также стабильный спрос на специалистов, несмотря на планы по оптимизации персонала, наблюдался в сферах производства, строительства и недвижимости, маркетинг и реклама, бухгалтерия и управленческий учет, медицина. Наибольшую активность проявляли начинающие специалисты и студенты, а требуемый опыт работы в 93% вакансий составлял от 1 до 3 лет.

На официальном сайте Администрации Санкт-Петербурга говорится о снижении покупательной способности оплаты труда в 2015 году: реальная средняя начисленная заработная плата (с поправкой на инфляцию) одного работника составила 93,4% , на 6,6% ниже, чем в 2014 году. Снижение реальной заработной платы способствует выходу на рынок труда части экономически неактивного населения с целью поддержания прежнего уровня жизни, что является одной из причин повышения уровня экономической активности населения [6].

Из полученной информации можно сделать вывод, что спрос на специалистов высокой квалификации будет всегда, но количество предложенных вакансий будет намного меньше, чем соискателей и зависеть вакансии будут от региона страны. В целом рынок труда будет ориентирован на фармацевтов, докторов, инженеров, IT-специалистов и сотрудники, работа которых связана с ситуацией кризиса и разрешением проблем: риск-менеджеры, менеджеры с

опытом антикризисного управления, менеджеры по продажам и бизнес-аналитики.

Известны основные последствия низкой занятости населения: снижение прибыльности предприятий; медленная активность работника после длительной безработицы; низкое развитие экономической стороны жизни людей; снижение уровня психического комфорта граждан; недоверие правительству страны; потеря уровня квалификации специалистов; снижение ВВП государства; рост криминогенности и т.д. Кроме того, экономический спад вызывает такие ухудшения в трудовых правоотношениях, как приостановка работ, сокращения заработной платы, массовые увольнения, «принудительно-добровольное» предоставление отпусков без сохранения заработной платы, переводы на другую работу, смена режимов работы без согласия работников и т. д. Главная тенденция, которая наблюдается в такие периоды, – панические настроения, как самих работников, так и работодателей, что выражается в росте нарушений [7].

Однако, вряд ли стоит сводить причины экономического кризиса и, как следствие, кризиса на рынке труда к санкциям. Анализ показывает, что негативные тенденции в нашей экономике, в частности замедление темпов экономического роста, наблюдались до этого в течение ряда лет: в 2011 году ВВП России вырос на 4,3%, то в 2012 – на 3,4%, а в 2013 – всего на 1,3%.

Санкции лишь обострили и проявили те проблемы, которые накопились в виде структурных деформаций, дисбалансов и диспропорций в результате либеральной экономической политики, проводимой под руководством МВФ. Начальник сектора международных экономических отношений Российского института стратегических исследований Холодков В.М. выделяет четыре основных деформации российской экономики: гипертрофированная роль топливно-энергетического сектора и деградация обрабатывающей промышленности; узкая направленность экспорта энергоресурсов на Европу при неразвитости других географических направлений внешней торговли;

массированное наращивание российскими банками и компаниями внешних заимствований на фоне широкомасштабной утечки капиталов из страны; несоответствие внешнеполитического курса внешнеэкономическим связям [8].

В заключении можно отметить, что предлагаемые методы повышения эффективности использования человеческого ресурса в рамках современной экономической модели, а именно, переподготовка кадров, поддержка малого бизнеса, повышение уровня трудовой мобильности, развитие кадрового потенциала и т.п., если и принесут, то локальный и временный эффект. В условиях рыночных отношений говорить о ликвидации безработицы нет смысла, решение задачи максимально эффективного использования кадрового потенциала в обществе возможно только в рамках сильных государств, способных использовать (в идеале) все ресурсы для реализации своих целей. Но эпоха сильных государств, вероятно, уже прошла, и мы наблюдаем процессы ослабления государств, что подтверждается, в частности, растущими требованиями государства к лояльности своих граждан и созданием новых институтов защиты государственных интересов.

Какой следующий шаг – глобальное государство или власть нескольких враждующих корпораций – покажет будущее, и вопросы реализации функций рынка труда уже будут решаться в рамках другой парадигмы социального общежития, что требует дополнительного и глубокого исследования. Решение проблемы безработицы и максимально эффективного использования кадрового потенциала в современных условиях невозможно, можно лишь снизить остроту этих проблем путем обеспечения роста экономики и санкции выступили в роли лакмусовой бумажки, проявив основные проблемы и, одновременно, точки роста отечественной экономики и, как следствие, – рынка труда.

Библиографический список

1. Седов В.В., Экономическая теория: Часть 2. Микроэкономика: Учеб. пособие. — Челябинск: Изд. Челяб. гос. ун-та, 2002.- 115 с.

2. Яковенко Е.Г., Христолюбова Н.Е., Мостова В.Д. Экономика труда: Учебное пособие для вузов.- М.: Издательство: Юнити-Дана, 2012 г.- 319 с.
3. Депрессивный штиль на рынке труда. [Электронный ресурс] URL: http://romir.ru/studies/614_1417035600/#form%203. (дата обращения 10.04.2016).
4. Исследовательский центр портала Superjob.ru // Итоги года на рынке труда от Superjob: активные победят тревожных. – 2015. [Электронный ресурс] URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111936/itogi-goda-na-rynke-truda-ot-superjob-aktivnye-pobedyat-trevozhnyh> (дата обращения 10.04.2016).
5. Рынок труда в Санкт-Петербурге по итогам первого квартала 2015 года. – 2015. [Электронный ресурс] URL: <https://spb.hh.ru/article/16635> (дата обращения 10.04.2016).
6. Информация о состоянии рынка труда и сферы занятости населения Санкт-Петербурга. – 2015. [Электронный ресурс] URL: http://gov.spb.ru/gov/terr/reg_kurort/ekonom/informaciya-o-sostoyanii-rynka-truda-i-sfery-zanyatosti-naseleniya-san (дата обращения 10.04.2016).
7. Шарина Г. А., Барангов В. А. Влияние экономических санкций на рынок труда Российской Федерации // Молодой ученый. – 2014. - №21. - С. 467-468.
8. Холодков В.М. О санкциях, их влиянии на Россию и нашей экономической политике [Электронный ресурс] URL: <http://riss.ru/analytics/11886/> (дата обращения 10.04.2016).

УДК 331.5

Сатюкова Е.Г. Трудовые ресурсы в Германии: проблемы и перспективы

Manpower in Germany: Problems and Prospects

Сатюкова Елена Геннадьевна, кандидат филологических наук
Астраханский государственный университет
E-mail: elena.satiukova@yandex.ru

Satyukova Elena G., Candidate of Science (PhD, Philology)
Astrakhan State University
E-mail: elena.satiukova@yandex.ru

Аннотация: демографические проблемы европейских стран заставляют задуматься о необходимости восполнения человеческих ресурсов путем привлечения иностранных специалистов. Геополитические проблемы стран Ближнего Востока и поток беженцев из этих стран в Европу стал возможностью разрешению демографического кризиса Европы. Однако проблемы интеграции, недопонимания и иного уклада жизни стали угрозой национальной идентичности Европы

Abstract: The demographic problems of European countries make us think about the need in human resource and its possible solution by attracting foreign specialists. Geopolitical problems of the Middle East countries and the flow of refugees from these countries to Europe was an opportunity to resolve Europe's demographic crisis. However, integration issues, misunderstandings and different way of life became a threat to the national identity of Europe

Ключевые слова: трудовые ресурсы, чужой, беженцы, мигранты, финансовая выгода, интеграция, ассимиляция, мультикультурализм, толерантность.

Keywords: human resources, a stranger, refugees, migrants, financial gain, integration, assimilation, multiculturalism, tolerance.

Современная Германия является одной из самых открытых к эмиграции стран Западной Европы. По данным Федерального агентства статистики на 2010 год, более 15 миллионов человек (или каждый пятый житель страны), проживавших тогда в Германии имели «миграционное прошлое», что составляло 18,4 % от общего населения страны [3]. Наличие такого количества мигрантов, по словам немецких педагогов, стало причиной низких показателей в сфере образования, поскольку родители-мигранты сами плохо знают язык страны проживания и не в состоянии оказать влияние на успеваемость своих детей. Примечательно также, что получив гражданство, мигранты в Германии называются немцами или немецкими гражданами с миграционным прошлым, хотя

логичнее было бы ввести для их обозначения отдельный термин, отражающий суть их статуса [1].

Очевидно, что мигранты становятся причиной разрушения привычной социокультурной среды принимающего их сообщества и как следствие воспринимаются коренными жителями как угроза их традиционному укладу жизни и стабильности [9]. В таких ситуациях конфликты затрагивают уже не столько межличностные отношения, как взаимоотношения между социальными группами. Ярким примером может послужить деятельность движения ПЕГИДА, направленная против исламизации Запада. Коренные немцы обеспокоены нежеланием мигрантов интегрироваться в их среду и формированием параллельных сообществ – районов в крупных городах, где жизнь протекает по иным правилам, где царят законы шариата [6].

Проблемами интеграции мигрантов обеспокоены не только представители принимающего общества, но также и те, кто на кого направлены интеграционные меры. В Германии выросло поколение новых граждан турецкого происхождения, которые успешно пережили интеграцию и сегодня пытаются найти ключ к разгадке неудачной политики мультикультурализма. Ярким примером является Некла Келек, известный немецкий социолог и публицист, критик ислама, борец за права женщин. Сама Некла - турчанка по происхождению, родилась в Стамбуле в 1957 году, приехала в Германию в детстве, получив немецкое образование, в 2001 году защитила кандидатскую диссертацию по теме «Исламская религиозность и ее значение в мировоззрении школьников турецкого происхождения». Одной из основных причин неприятия и недоразумений между турецкими мигрантами и принимающим обществом, по мнению Н.Келек, является совершенно разные взаимоотношения человека и общества. В современном европейском обществе индивид независим и несет ответственность за себя сам. «В турецко-исламском мире, напротив, человек – существо социальное, и принадлежит не себе, а

сообществу. Он несет ответственность за других: старшие отвечают за младших, мужчины за женщин, глава семьи за всю семью»[4]. В исламском обществе религия передает информацию и правила жизни в обществе. Изначально турки были приглашены в Германию в 1964 году в качестве гастарбайтеров и рабочий контракт длился всего лишь 2 года, в дальнейшем турецкие рабочие должны были заменяться другими людьми, чтобы дать возможность прежним работникам вернуться на родину, поскольку проживая длительное время в чужом обществе, они могли утратить свою культурную идентичность.

Еще один немецкий автор турецкого происхождения Сейран Атеш также как и Некла Келек, родилась в Стамбуле в 1969 году и приехала в Германию будучи ребенком вместо со своими родителями- гастарбайтерами. В своей книге «Заблуждения мультикультурализма» автор обращается к проблемам турецких мигрантов в современной Германии и анализирует их истоки. Очевидно, что немецкие граждане с «миграционным прошлым» и коренные немцы отличаются друг от друга и в этом заключается преимущество культурного многообразия современной Европы. Однако, у каждой стороны есть свой взгляд на сложившуюся ситуацию. Немцы ожидают от мигрантов, в том числе и от турецких, готовности к интеграции и уважительного отношения к своему образу жизни и культуре, а турецкие граждане Германии, в свою очередь, упрекают немцев в изначальном дистанцировании от гастарбайтеров, приехавших в Германию в середине двадцатого столетия, считая их «чужими» и не позволяя им в полной мере познавать немецкую культуру и язык. Причина неудачной интеграции турок, по словам автора в том, что первому поколению мигрантов никто не разъяснил, что их мечта вернуться домой после напряженной работы в Германии с мешком денег нереальна. Никто не подготовил их к тому, что им надо будет работать в Германии многие годы, а может быть и всю жизнь. Они изначально не были настроены на интеграцию, да и немецкое правительство также

не видело большой необходимости в политике мультикультурализма. Сегодня третье поколение турецких мигрантов имеет больше возможностей, у них намного больше шансов закончить немецкую школу и достойно реализовать себя на рынке труда. Система школьного образования Германии в семидесятые годы двадцатого века не предполагала обучение немецких детей и детей мигрантов совместно. Для турецких детей были сформированы специальные классы, что и явилось причиной низкого уровня интеграции впоследствии. Обучаться в классе с немецкими детьми было делом случая. Сейран Атеш посчастливилось учиться вместе с немецкими детьми и именно в этом она видит причину успешности своей карьеры в Германии. Итак, значительная часть второго поколения турецких мигрантов, также как и их родители, не смогла интегрироваться, плохо говорит по-немецки и выполняет неквалифицированную работу. Дети мигрантов первого поколения постоянно жили с ощущением того, что их пребывание в Германии временно и что скоро они поедут обратно домой, они помнят коробки с вещами, приготовленные на случай скорого возвращения на родину, помнят, что родители не обустроивали свой быт, покупая самое ценное и нужное лишь для того, чтобы отправить это домой, в Турцию. Третье поколение, родившееся в Германии, значительно лучше владеет немецким языком, чем их родители, однако все еще ощущает себя ненужным и «чужим» и поэтому мечтает накопить денег в Германии и инвестировать свой капитал на исторической родине.

Скандално известный Тило Саррацин, автор книги «Германия самоуничтожается» основную причину экономических и культурных проблем Германии видит мигрантах-мусульманах (турки, арабы и выходцы из африканских стран), которые даже во втором и третьем поколении в большинстве своём не могут, да и не хотят интегрироваться в немецкое общество. Опираясь на статистику по безработице и преступности, где фигурирует много мусульманских мигрантов, Т.Саррацин делает вывод, что население Германии из-за постепенного

изменения этнического состава теряет свой социальный и интеллектуальный уровень. Мерилом готовности к интеграции, по мнению Т.Сарацина, является брачное поведение. Оно управляет ликвидацией параллельных обществ, точнее предотвращает появление их в большом объеме. В случае с турками ситуация, крайне сложная, поскольку «только 3 процента молодых мужчин и 8 процентов молодых женщин турецкого происхождения заключают брак с немецким партнером, в то время как у российских немцев этот показатель достигает 67 процентов» [5].

В отличие от мигрантов из России и Турции, сегодняшние мигранты, которые едут в Германию в статусе беженцев из стран, где идут военные действия, при этом они не проявляют никакого желания интегрироваться [2]. Очевидным остается факт, что в Германию едет самое большое количество беженцев на сегодняшний день. Тот факт, что Германия принимает так много мигрантов, наглядно объясняет Удо Ульфкотте, скандально известный журналист, выпустивший в сентябре 2015 года свою новую книгу «Индустрия беженцев. Как политики, журналисты и социальные объединения получают выгоду от волны беженцев». В своей книге он приводит большое количество статистических данных о сегодняшних беженцах в Европе и конкретно в Германии, а также знакомит читателя с информацией о доходах разных отраслей промышленности в Германии. По словам Ульфкотте крупные концерны могли бы только позавидовать годовому обороту индустрии беженцев в Германии. Так, для сравнения, Макдоналдс в Германии имеет годовой оборот 3 миллиарда евро, Siemens вместе со всеми своими филиалами в 167 странах делает годовой оборот в 70 миллиардов евро, в то время как немецкая социальная индустрия еще в 2012 году имела годовой оборот в 140 миллиардов евро [7]. Вот почему Германия так охотно принимает беженцев: создаются новые рабочие места для социальных педагогов, адвокатов, переводчиков, психологов, консультантов, врачей.

Опасения Тило Саррацина об угрозе исламизации Запада начинают сбываться, жадность европейской правящей элиты, желание заработать на том, что сегодняшние мигранты станут трудовыми ресурсами в перспективе завтрашнего дня[8], оборачивается возможностью утраты национальной идентичности. Теперь местных жителей пугает тот факт, что скоро не мигранты должны будут интегрироваться к новой среде, а самим немцам будет нужно привыкать к условиям жизни в новой Германии, где они возможно будут в меньшинстве.

Библиографический список

1. Варламова Е.В., Сатюкова Е.Г. Война между «своим» и «чужим» в современном мире // В сборнике: Война в контексте мировой культуры Сборник научных статей: материалы научной конференции. Под общей редакцией Е.В. Гайнутдиновой. 2015. С. 257-263.

2. Киселева Е.Е. Международная практика противодействия экстремизму и терроризму (на материалах ООН) // Психология. Социология. Педагогика. 2013. №11 (36). С31-32.

3. Лебедева И.В., Бичарова М.М Мигранты в Европе и культурная безопасность // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2015. № 3 (44). С. 330-337.

4. Лебедева И.В. Образ «другого» глазами носителя европейской культуры // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2011. №4. С.294-301.

5. Лебедева, И.В. Российские немцы в Германии: интеграция завершена (рецензия на книгу Тило Саррацина «Германия вытесняется») // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2011. №1. С.212-215

6. Лебедева И.В., Фролова Ю.С. Война на Ближнем Востоке – угроза безопасности континентальной Европе и российским рубежам // Война в контексте мировой культуры Сборник научных статей: материалы научной конференции.

Под общей редакцией Е.В. Гайнутдиновой. 2015. С. 230-239.

7. Лебедева И.В. Толерантность, гостеприимство и мультикультурализм как угроза европейской безопасности. – Рецензия на книгу Удо Ульфкотте «Индустрия беженцев. Как политики. Журналисты и социальные объединения получают выгоду от потока беженцев» // Вопросы элитологии: философия, культура, политика. 2015 Астрахань, 2015. С. 199-202.

8. Федорова Е. П. Формирование и развитие регионального рынка рабочей силы в современных условиях. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Москва, 2003

9. Фролова Ю.С., Григорьев А.В., Лебедева И.В. Социальное эхо миграционного дрейфа в странах Европы // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2015. № 4 (45). С. 205-211.

УДК 378.124.082

Сафонова К.И., Подольский С.В. Составляющие критерии потенциала преподавателя вуза

The making criteria of potential of the teacher of higher education institution

Сафонова Клавдия Ивановна
Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток
kisprof@mail.ru

Подольский Станислав Валерьевич
Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток
clame1979@mail.ru

Safonova Klavdiya
Far Eastern Federal University, Vladivostok
kisprof@mail.ru
Stanislav V. Podolsky
Far Eastern Federal University, Vladivostok
clame1979@mail.ru

Аннотация. Цель исследования – рассмотреть, уточнить и упорядочить характеристики, формирующие потенциал преподавателя вуза, и предложить критерии их количественной оценки. Совершенствование оценки потенциала преподавателей имеет важное практическое значение для повышения качества оказания образовательных услуг, и, следовательно, трудового потенциала человека и общества. В ходе исследования использовались такие методы, как анализ, обобщение, группировка, балльная оценка. Уточнены и классифицированы основные интегральные и локальные показатели, характеризующие потенциал преподавателя, разработаны критерии их балльной оценки.

Ключевые слова: потенциал, образовательная услуга, преподаватель, характеристики, показатели, вуз

Abstract. A research objective – to consider, specify and order the characteristics forming the potential of the teacher of higher education institution and to offer criteria of their quantitative assessment. Improvement of an assessment of potential of teachers has important practical value for improvement of quality of rendering educational services, and, therefore, the labor potential of the person and society. During research such methods as the analysis, generalization, group, a mark assessment were used. The main integrated and local indicators characterizing the teacher's potential are specified and classified, criteria of their mark assessment are developed.

Keywords: potential, educational service, teacher, characteristics, indicators, higher education institution

Образовательная услуга представляет собой особую разновидность услуг, основное назначение которой состоит в обеспечении общества – высокообразованными людьми с широким кругозором и необходимым уровнем культуры, а экономики – квалифицированными работниками, способными эффективно решать профессиональные задачи.

От качества оказания образовательных услуг в высших и средних специальных учебных заведениях во многом зависит состояние трудового потенциала человека и общества. Потенциал обычно рассматривается, как «совокупность средств и условий, необходимых для ведения, поддержания,

сохранения чего-либо» [5, с. 505], «источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения задач и достижения целей» [1, с. 443]. Под трудовым потенциалом человека понимается совокупность его качеств, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда [4, с. 60]. На этой основе формируется трудовой потенциал общества, т.е. его совокупная способность к эффективному осуществлению экономической деятельности.

Но без получения всесторонних знаний, умений и навыков в определённой сфере даже человек, изначально имеющий высокий интеллектуально-личностный потенциал, не сможет достичь необходимых результатов на рабочем месте, независимо от вида деятельности организации и занимаемой должности. В таком случае финансовые, организационные и интеллектуальные затраты, направленные на достижение требуемого профессионального уровня работника, несут предприятия, в чём они экономически не заинтересованы. Это ограничивает возможности выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений найти высокооплачиваемую работу с качественными условиями труда по своему направлению и профилю подготовки, а также снижает трудовой потенциал общества.

Высокое качество оказания образовательных услуг оказывает выраженное положительное воздействие на конъюнктуру рынка труда и на состояние обоих его субъектов – работодателей и работников. Работодатели получают возможность привлечения персонала, обладающего необходимой производительностью труда, квалификацией, способного нестандартно подойти к анализу и решению проблем, мотивированного к эффективной трудовой деятельности. Работники же, имея все вышеперечисленные преимущества, смогут претендовать на высокооплачиваемые и престижные должности, требовать и добиваться повышения оплаты труда,

усиления экономического стимулирования, улучшения условий труда на рабочих местах.

Однако достижение высокого качественного уровня оказания образовательных услуг, особенно в вузах, представляет собой значительную социально-экономическую проблему, носящую сложный и комплексный характер. Под качеством образовательной услуги понимается совокупность её потребительских свойств, обеспечивающая удовлетворение потребностей обучающегося и формирование его профессиональных и общекультурных компетенций. Обеспечение необходимого качества образовательных услуг зависит от множества взаимосвязанных факторов. Но одним из решающих является человеческий фактор, поскольку все прочие ресурсы применяются и приводятся в действие именно работниками – в данном случае, профессорско-преподавательским составом вузов.

Следует отметить особую роль человеческого фактора именно в процессе оказания образовательной услуги. В большинстве отраслей, связанных с выпуском вещественных продуктов, производственный персонал предприятия не вступает в прямые контакты с потребителями. Последние могут оценить его работу лишь через призму качества продукции. В ходе оказания ряда услуг, например, общественного питания, транспорта, бытового обслуживания, здравоохранения и т.д., персонал взаимодействует с потребителями более тесно, однако только в образовании и отчасти в здравоохранении перед работниками стоит двойная задача:

- собственно, оказать потребителю необходимую услугу;
- добиться от потребителя активного, непосредственного и творческого участия в оказании этой услуги.

Обучающийся является одновременно и потребителем образовательной услуги, и её сопроизводителем, выступая в качестве составляющей единого

интегративного интеллектуального ресурса вуза [3, с. 49]. Этот ресурс представляет собой совокупность исходных интеллектуально-личностных потенциалов обучающихся, профессорско-преподавательского состава (ППС) и учебно-вспомогательного персонала (УВП) вузов. Единый характер интеллектуального ресурса обусловлен тем, что только во взаимодействии упомянутых потенциалов может быть достигнут необходимый результат.

Ввиду решающей роли, которую качество интегративного интеллектуального ресурса играет в обеспечении качества результативности оказания образовательной услуги вуза, высокие требования предъявляются к интеллектуально-личностному потенциалу обучающихся, включающему их врождённые, приобретённые личностные и профессиональные характеристики, качество знаний, умений и навыков, полученных на предыдущих ступенях образования (в общеобразовательных, средних профессиональных учебных заведениях). Однако не меньшее значение имеет потенциал профессорско-преподавательского состава, под которым нами предлагается понимать совокупность характеристик преподавателей, обеспечивающих их качественную и результативную преподавательскую, методическую и научную деятельность в вузе.

Потенциал преподавателя представляет собой сложную комплексную категорию. Он складывается, как минимум, из трёх основных составляющих, к которым, по нашему мнению, относятся:

- первичные личностно-психологические характеристики, которые либо закладываются при рождении, либо проявляются и развиваются в ходе разнообразной деятельности личности, которые, наряду с прочими областями жизни человека, активно влияют и на его работу в качестве преподавателя вуза;
- вторичные приобретённые профессиональные характеристики, которые формируются в ходе обучения и последующей работы в вузах и в других

организациях, определяют уровень квалификации, знаний, умений, навыков, профессиональных компетенций, напрямую влияют на качество и результативность деятельности преподавателя;

- третичные (результатирующие) профессиональные характеристики деятельности преподавателя за тот или иной период, в т.ч. его педагогической и научно-методической деятельности.

Основные характеристики, посредством анализа которых можно оценить потенциал преподавателя вуза, представлены на рисунке 1.

Первичные и вторичные характеристики представляют собой потенциал преподавателя в узком смысле слова, т.е. его возможности и способности, которые могут раскрыться, а могут и не раскрыться в ходе реальной профессиональной деятельности в вузе. Третичные характеристики – это уже результат, проявление потенциала, аккумулированного в предыдущих характеристиках. Но, будучи результатами прошлой деятельности преподавателя, по отношению к будущему периоду эти характеристики показывают именно его потенциал. На выявлении и анализе таких результатов, в т.ч. в области учебной, методической, научной работы, основан порядок конкурсного отбора преподавателей на должности в вузе и различные системы рейтинговой оценки их деятельности.

Первичные характеристики - это биологически-социальный «костяк» потенциала преподавателя, его личностно-психологический портрет, формирующийся под влиянием множества факторов, начиная с наследственных и врождённых параметров, условий содержания, воспитания и здоровья человека в детстве, включая воздействие семьи, школы, друзей и иного социального окружения. На рисунке 1 представлены только некоторые наиболее важные характеристики данной группы. Многие из них можно выявить в ходе приёма преподавателя на работу при собеседовании, либо на основании характеристик с прошлых мест работы, анкетирования и т.д. Более ясно состояние первичных

характеристик проявляется уже в ходе работы преподавателя. Практически все первичные характеристики носят качественный характер, не выражаются количественными показателями, что затрудняет точную оценку.



Рисунок 1. Взаимосвязь основных составляющих потенциала преподавателя вуза

Нам представляется целесообразным ввести балльную шкалу оценки данных качеств преподавателя. Например, можно использовать 5-балльную шкалу для оценивания состояния каждой характеристики: от «1» («очень плохо») до «5» («отлично»). Когда преподаватель принимается на работу в данный вуз впервые, оценка может ставиться экспертами на основании результатов собеседования,

анкетирования и т.д. Уже работающие в вузе преподаватели могут оцениваться и студентами, и другими преподавателями. Рекомендуется расчёт интегрального показателя оценки первичного потенциала преподавателя (Π_1), как средней арифметической балльных оценок всех выбранных для оценки характеристик.

Вторичные характеристики – это, главным образом, формальные показатели уровня образования и квалификации преподавателя, стажа его работы вообще и научно-педагогической деятельности, в особенности. Они формируются под воздействием характеристик первой группы, поскольку от уровня культуры, здоровья, воспитания человека, от его характера и других психологических качеств, во многом зависит его стремление реализовать себя как преподавателя и достичь в данной сфере определённых показателей. Кроме того, немаловажное значение имеют и факторы внешней среды – качество полученного образования всех уровней и повышения квалификации, конкурентоспособность и качество вуза и подразделения вуза, в котором работал преподаватель.

Оценка вторичных характеристик имеет важное практическое значение, поскольку позволяет проанализировать кумулятивный научно-педагогический потенциал преподавателя, который формировался за предшествующий период его образования и профессиональной деятельности. По нашему мнению, для формальных характеристик данной группы, которые можно выразить количественно, могут быть составлены критерии их балльной оценки (также по 5-балльной шкале, от «1» - очень плохо до «5» - отлично), которые представлены в таблице 1.

В таблице предлагается перечень наиболее важных количественных характеристик, который, не претендуя на полноту, тем не менее, позволяет сформировать обоснованную оценку потенциала преподавателя в части его уровня образования, квалификации, стажа работы, практического опыта и занимаемых должностей. Вузы и их подразделения могут по своему усмотрению

использовать и дополнительные количественные характеристики, важные, с точки зрения специфики их деятельности.

Сложнее оценить качественные характеристики деятельности преподавателя, такие как качество полученного им высшего образования. В этом случае оценка может ставиться экспертом, например, на основании прохождения преподавателем тестов, задач, кейсов и (или) собеседования, как на общий кругозор и уровень культуры, так и в его профессиональной области. Также вывод может быть сделан на основании анализа качества оказания услуг высшего образования в целом в вузе, который окончил преподаватель, по его специальности или направлению в соответствующий временной период. Однако такой вывод может быть сделан с большой степенью неточности, во-первых, ввиду наличия большого временного лага, во-вторых, с учётом того, что даже при известном общем качественном уровне оказания образовательных услуг результаты выпускников все равно будут существенно различаться, ввиду их личных способностей, отношения к учебному процессу, характеристик конкретных преподавателей или подразделений вуза. Поэтому к такой косвенной оценке можно прибегать только при отсутствии возможности воспользоваться другими источниками информации.

Таблица 1

Предлагаемые формальные вторичные характеристики потенциала преподавателя вуза и критерии их балльной оценки

Характеристика	Критерии балльной оценки				
	1	2	3	4	5
Уровень полученного образования и квалификации	высшее образование (бакалавриат), либо специалите	высшее образование (специалитет или магистрату	степень кандидата наук в другой области или два	степень доктора наук в другой области или	степень доктора наук в области преподавае мых

	т или магистратура, но в другой области	ра) в области преподаваемых дисциплин без степени	высших образования без степени	кандидата наук в области преподаваемых дисциплин	дисциплин
Общий стаж профессиональной деятельности	менее 2 лет	3-5 лет	6-9 лет	10-19 лет	20 лет и более
Стаж научно-педагогической деятельности	менее года	1-3 года	4-9 лет	10-19 лет	20 лет и более
Наличие опыта практической деятельности в сфере преподаваемых дисциплин	нет	менее полугодия или за 15 лет и более до момента исследования	0,5-2 года или за 5-15 лет до момента исследования	2-5 лет или за 1-4 года до момента исследования	более 5 лет, занимается практикой в настоящее время
Занимаемые ранее должности в рамках научно-педагогической деятельности	не занимал	ассистент	старший преподаватель	доцент	профессор
Диверсификация профессиональной деятельности	ранее не работал или работал в одной организации и по другой специальности	работал только в одной организации и (не в учебном заведении) по своей специальности	работал в учебном заведении по своей специальности	работал в учебном заведении и в других организациях по своей специальности	работал в учебном заведении и в других организациях по своей, а также по смежным и (или) другим специальностям

Отчасти в оценке качества полученного преподавателем образования можно опираться и на мнение самого оцениваемого преподавателя. Однако следует учитывать, что кандидат на какую-либо должность, в т.ч. в учебном заведении, в большинстве случаев склонен к преувеличению своих профессиональных качеств. Поэтому самооценка может лишь занимать некоторый вес важности при формировании оценочного балла (например, 0,5), но не должна являться единственным источником оценки.

Что касается объема и качества профессиональных знаний, умений и навыков преподавателя, то наиболее объективным источником его оценки является собеседование, тестирование, решение различных задач и ситуаций и другие подобные вступительные испытания.

В итоге интегральная оценка вторичного потенциала преподавателя (P_2) также рассчитывается, как средняя арифметическая балльных оценок всех выбранных для оценки характеристик. В то же время по своему усмотрению и исходя из специфики своей образовательной деятельности учебное заведение может установить различные веса важности для локальных показателей, на основе которых формируется P_2 .

При всей значимости составляющих P_1 и P_2 , наибольшее значение имеют третичные, результирующие характеристики, поскольку именно они показывают, как преподаватель использовал свой потенциал в прошлом, и, следовательно, каков сегодня его потенциал на будущее и какова будет эффективность использования этого потенциала. Такие характеристики достаточно легко выявить на практике, если принимаемый преподаватель уже работал в данном вузе и подразделении. Если он занимался научно-педагогической деятельностью в другом подразделении вуза или учебном заведении, необходимо сделать запрос относительно результатов его профессиональной деятельности. В случае же, когда кандидат на должность планирует заниматься преподавательской деятельностью впервые, оценка таких

показателей невозможна, и потенциал необходимо выявлять только на основе расчёта Π_1 и Π_2 .

Результирующие показатели деятельности, на основании которых можно судить о потенциале преподавателя, нами предлагается разбить на две равно значимые группы:

1. показатели оценки с позиции вуза и кафедры;
2. показатели оценки с позиции обучающихся.

Первая подгруппа отражает требования к научной и методической деятельности преподавателя, имеющей особое значение для развития, конкурентоспособности, рейтинга кафедры и вуза. Данные характеристики также переводятся в баллы, причём и критерии перевода, и перечень самих характеристик, должны быть неодинаковыми для различных категорий преподавателей (таблица 2). Оценку необходимо производить на основании среднегодовых результатов работы преподавателей.

Интегральный показатель оценки деятельности преподавателя с точки зрения кафедры и вуза (потенциал научно-методической деятельности - $\Pi_{нмд}$) рассчитывается, как средняя арифметическая балльных оценок по представленным локальным показателям.

Таблица 2

Предлагаемые критерии оценки показателей научно-методической деятельности преподавателей вузов

Критерии оценки	Среднегодовой показатель n, ед.				
	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
Оценка ассистента					
1.1 Количество научных статей	0	$0 < n < 0,3$	$0,3 \leq n < 1$	$1 \leq n < 2$	≥ 2
1.2 Участие в научных конференциях	0	$0 < n < 0,5$	$0,5 \leq n < 1,5$	$1,5 \leq n < 2,5$	$\geq 2,5$
1.3 Руководство научными	0	$0 < n < 0,3$	$0,3 \leq n < 1,2$	$1,2 \leq n < 2,2$	$\geq 2,2$

работами студентов					
1.4 Руководство курсовыми работами и (или) производственной практикой	0-2	3-5	6-10	11-15	>15
1.5 Количество методических пособий и других разработок	0	$0 < n < 0,2$	$0,2 \leq n < 0,4$	$0,4 \leq n < 0,8$	$\geq 0,8$
1.6 Повышение квалификации	0	$0 < n < 0,3$	$0,3 \leq n < 0,6$	$0,6 \leq n < 1$	≥ 1
Оценка старшего преподавателя					
1.1 Количество научных статей	$0 \leq n < 0,3$	$0,3 \leq n < 0,6$	$0,6 \leq n < 1,5$	$1,5 \leq n < 3$	≥ 3
1.2 Участие в научных конференциях	$0 \leq n < 0,5$	$0,5 \leq n < 1,5$	$1,5 \leq n < 2$	$2 \leq n < 3,5$	$\geq 3,5$
1.3 Руководство научными работами студентов	$0 \leq n < 0,1$	$0,1 \leq n < 0,5$	$0,5 \leq n < 1,5$	$1,5 \leq n < 2,5$	$\geq 2,5$
1.4 Руководство курсовыми работами и (или) производственной практикой	0-4	5-9	10-14	15-20	>20
1.5 Количество методических пособий и других разработок	$0 \leq n < 0,2$	$0,2 \leq n < 0,5$	$0,5 \leq n < 1$	$1 \leq n < 1,5$	$\geq 1,5$
1.6 Количество учебников и учебных пособий	0	$0 < n < 0,2$	$0,2 \leq n < 0,5$	$0,5 \leq n < 1$	≥ 1
1.7 Повышение квалификации	$0 \leq n < 0,2$	$0,2 \leq n < 0,5$	$0,5 \leq n < 1$	$1 \leq n < 1,5$	$\geq 1,5$
Оценка доцента					
1.1 Количество научных статей	$0 \leq n < 0,5$	$0,5 \leq n < 1$	$1 \leq n < 2$	$2 \leq n < 4$	≥ 4
1.2 Участие в научных конференциях	$0 \leq n < 1$	$1 \leq n < 2$	$2 \leq n < 3$	$3 \leq n < 5$	≥ 5
1.3 Руководство научными работами студентов	$0 \leq n < 1$	$1 \leq n < 2$	$2 \leq n < 4$	$4 \leq n < 6$	≥ 6
1.4 Руководство курсовыми работами и (или) производственной практикой	0-7	8-15	16-25	25-35	>35
1.5 Руководство выпускными квалификационными работами	0-2	3-6	7-10	11-15	>15
1.6 Руководство	0	$0 < n < 1$	$1 \leq n < 3$	$3 \leq n < 6$	≥ 6

магистрантами					
1.7 Руководство аспирантами (с доведением до успешной защиты в срок)	0	$0 < n < 0,1$	$0,1 \leq n < 0,3$	$0,3 \leq n < 0,5$	$\geq 0,5$
1.8 Количество методических пособий и других разработок	$0 \leq n < 0,5$	$0,5 \leq n < 1$	$1 \leq n < 2$	$2 \leq n < 3$	≥ 3
1.9 Количество учебников и учебных пособий	$0 \leq n < 0,2$	$0,2 \leq n < 0,5$	$0,5 \leq n < 1$	$1 \leq n < 2$	≥ 2
1.10 Количество монографий	$0 \leq n < 0,1$	$0,1 \leq n < 0,2$	$0,2 \leq n < 0,3$	$0,3 \leq n < 0,5$	$\geq 0,5$
1.11 Повышение квалификации	$0 \leq n < 0,4$	$0,4 \leq n < 0,8$	$0,8 \leq n < 1,5$	$1,5 \leq n < 3$	≥ 3
Оценка профессора					
1.1 Количество научных статей	$0 \leq n < 1$	$1 \leq n < 2$	$2 \leq n < 4$	$4 \leq n < 6$	≥ 6
1.2 Участие в научных конференциях	$0 \leq n < 2$	$2 \leq n < 4$	$4 \leq n < 6$	$6 \leq n < 8$	≥ 8
1.3 Руководство научными работами студентов	$0 \leq n < 2$	$2 \leq n < 4$	$4 \leq n < 6$	$6 \leq n < 10$	≥ 10
1.4 Руководство курсовыми работами и (или) производственной практикой	0-10	11-20	21-30	31-50	>50
1.5 Руководство выпускными квалификационными работами	0-4	5-8	9-12	13-20	>20
1.6 Руководство магистрантами	$0 \leq n < 2$	$2 \leq n < 4$	$4 \leq n < 6$	$6 \leq n < 10$	≥ 10
1.7 Руководство аспирантами (с доведением до успешной защиты в срок)	$0 \leq n < 0,1$	$0,1 \leq n < 0,3$	$0,3 \leq n < 0,5$	$0,5 \leq n < 1$	≥ 1
1.8 Руководство докторантами (с доведением до успешной защиты в срок)	0	$0 < n < 0,05$	$0,05 \leq n < 0,1$	$0,1 \leq n < 0,2$	$\geq 0,2$
1.9 Количество методических пособий и других разработок	$0 \leq n < 1$	$1 \leq n < 2$	$2 \leq n < 3$	$3 \leq n < 5$	≥ 5
1.10 Количество учебников и учебных пособий	$0 \leq n < 0,5$	$0,5 \leq n < 1$	$1 \leq n < 2$	$2 \leq n < 3$	≥ 3

1.11 Количество монографий	$0 \leq n < 0,2$	$0,2 \leq n < 0,3$	$0,3 \leq n < 0,5$	$0,5 \leq n < 1$	≥ 1
1.12 Повышение квалификации	$0 \leq n < 0,6$	$0,6 \leq n < 1,5$	$1,5 \leq n < 3$	$3 \leq n < 5$	≥ 5

Источник: [2, с. 183-184]

Также нами предлагается совокупность качественных критериев оценки потенциала педагогической деятельности преподавателей П_{пд} (таблица 3), оцениваемых обучающимися посредством анонимного анкетирования. Оценка рассчитывается, как средняя арифметическая оценок, полученных в ходе анкетирования. Претендующий на должность преподаватель должен иметь оценку не ниже определённого значения.

Таблица 3

Предлагаемые показатели оценки педагогической деятельности профессорско-преподавательского состава вузов

Показатель	Минимально допустимое значение			
	Ассистент	Старший преподаватель	Доцент	Профессор
Качество теоретических знаний по дисциплине	3	3,5	4,2	4,7
Качество практических умений и навыков по дисциплине	2,5	3	4	4,5
Наличие и качество опыта работы в сфере, соответствующей преподаваемой дисциплине	1,5	2,5	3,5	4
Способность находить контакт с аудиторией	3,2	3,8	4,4	4,7
Качество передачи знаний, умений и навыков	3,5	4	4,3	4,7

Окончание таблицы 3

Показатель	Минимально допустимое значение			
	Ассистент	Старший преподаватель	Доцент	Профессор
Объективность оценки успеваемости	3,2	3,8	4,3	4,7
Применение инновационных подходов к обучению	2	3	4	4,5
Практическая значимость материала	2,5	3	4	4,5
Способность организовать самостоятельную работу студентов	3	3,5	4	4,5

Источник: [2, с. 185]

Анкетирование желательно проводить, как минимум, раз в учебный год. Далее рассчитывается средняя балльная оценка потенциала педагогической деятельности $P_{пд}$. Итоговая интегральная балльная оценка результирующих характеристик деятельности преподавателя (P_3) рассчитывается, как средняя арифметическая балльных оценок $P_{нмд}$ и $P_{пд}$, поскольку обе стороны работы преподавателя одинаково важны.

Безусловно, именно результирующие характеристики (при их наличии) имеют решающее значение для объективной оценки потенциала ППС. Поэтому интегральный показатель потенциала преподавателя (P) предлагается рассчитывать по формуле:

$$P = 0,2P_1 + 0,2P_2 + 0,6P_3 \quad (1)$$

В случае, если преподаватель принимается на работу впервые и не может иметь показатели из группы P_3 , возможна интегральная оценка потенциала только на основе характеристик из групп P_1 и P_2 .

Рассчитанный интегральный показатель характеризует общий уровень потенциала преподавателя вуза, и его можно ранжировать следующим образом:

> 4,5 – очень высокий: преподавателям с таким показателем отдаётся приоритет при назначении на должности;

4-4,5 – высокий (перспективные преподаватели);

3-4 – средний (есть определённый потенциал, но он нуждается в развитии);

2-3 – низкий (есть большие недостатки, допустимо назначение только на низкие должности с жёстким контролем);

< 2 – недопустимо низкий (в настоящее время кандидат непригоден для работы преподавателем).

Таким образом, достигается более объективная и полная оценка деятельности преподавателя, что способствует повышению качества оказания образовательных услуг в вузах и трудового потенциала общества.

Библиографический список

1. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие / А.И. Алексеева, Ю.В.Васильев, А.В. Малеева, Л.И. Ушвицкий. - М.: Финансы и статистика, 2006. - 672 с.

2. Сафонова К.И., Подольский С.В. Совершенствование оценки деятельности профессорско-преподавательского состава как фактор повышения качества образовательных услуг вузов // Вестник Дальневосточного регионального учебно-методического центра: информационно-аналитический сборник. – Владивосток: Дальневост. федерал. ун-т, 2016. – С. 181-185.

3. Сафонова К.И., Подольский С.В. Требования к интегративному интеллектуальному ресурсу вуза как фактору повышения эффективности образовательного процесса.//Найновите научни постижения – 2012: материали за VIII международна научна практична конференция: 17-25 марта 2012 г. Том 13.

Педагогически науки. – София: Бял ГРАД-БГ ООД, 2012. – С. 48-54.

4. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.

5. Ушаков Д.Н. Толковый словарь современного русского языка. – М.: Аделант, 2013. – 800 с.

УДК331

Лавров Д.І. Трудова міграція в країнах Західної Європи

Labour migration in Western Europe

Лавров Давид Іларіонович,
магістрант Донецького національного університету

Lavrov David Illarionovich,
graduate student of the Donetsk National University

Анотація: у статті розглянуті основні проблеми трудової міграції населення в країнах Європи.

Ключові слова: міграція, праця, трудові ресурси.

Abstract: In the article the basic problems of the population of labor migration in Europe.

Keywords: migration, labor, labor.

Макроекономічні перспективи для ЄС на найближчі роки оцінюються як досить привабливі: низьке безробіття і низька процентна ставка, зниження дефіциту в громадському секторі економіки і хороша збалансованість платежів. Доходи економіки з введенням Євро і закінченням формування внутрішнього ринку обумовлюють збільшення і створення додаткових робочих місць і подальше зниження безробіття.

Слабкі моменти в економіці ЄС були підкреслені на Лісабонському Європейській Раді в березні 2000 року. У їх числі - високий відсоток людей, які як

і раніше залишаються без роботи, не дивлячись на те, що рівень безробіття знизився до 9,2% в 1999 році, склавши 15 млн. Чол. Ринок праці характеризується недостатнім трудоучастієм жінок і літніх людей і довгостроковий структурним безробіттям. Рада Європи надає особливого значення проблемам, викликаним недорозвиненістю сервісних служб, особливо в сферах телекомунікацій та Інтернету, і величезним дефіцитом фахівців в області інформаційних технологій, де переважна кількість вакансій залишаються незайнятими. Також Рада закликає звернути увагу на модернізацію системи соціального захисту, особливо в світлі старіння населення; створення пенсійних схем, які дозволять людям похилого віку поєднувати відпочинок і роботу і значно довше працювати, ніж це могли робити їх батьки; зробити пенсійні схеми більш чутливими до демографічних змін за допомогою більш широкого розподілу обов'язків між державою, соціальними партнерами та індивідуумом. Європейська Стратегія по Працевлаштуванню починає вирішувати ці питання.

На Лісабонській зустрічі Рада встановила нові стратегічні цілі для ЄС на наступне десятиліття, зазначивши при цьому, що вони повинні забезпечити конкурентоспроможність і зростання економіки, що в свою чергу дозволить створити нові хороші робочі місця, супроводжувані високим рівнем соціального захисту. Передбачається підвищення рівня зайнятості населення з середнього для ЄС 61% в 2000 році до приблизно 70% в 2010 році, в тому числі для жінок - з 51% до 60%. Комісія сподівається, що здійснення цієї стратегії дозволить знизити залежність економіки від фактора старіння населення, а також рівень залежності людей один від одного (між тими, хто працює, і тими, хто на пенсії).

У Доповіді висловлюється занепокоєння з приводу нестачі фахівців, розбіжність попиту та пропозиції за окремими спеціальностями. Відзначається дефіцит кваліфікованих працівників в наукомістка виробництві, яке покликане забезпечувати базу для економічного зростання, а також в низькокваліфікованих

галузях економіки, таких як сільське господарство і туризм, і це характерно навіть для тих країн, де спостерігається досить високий рівень безробіття і робляться зусилля для боротьби з нею. Дефіцит працівників може перешкодити ЄС стати досить конкурентоспроможними в глобальній економіці.

У той час як в ЄС вже досить скоординовані дії по створенню єдиного ринку праці, формування єдиної політики в цій галузі, а також в області взаємообміну товарів, послуг, людських ресурсів. Ролі громадян з так званих третіх країн (кдуа потрапляють Росія і інші країни СНД) - безумовно, дуже важливою для ЄС - не було приділено належної уваги.

Починаючи з середини 1980-их років в ЄС відзначається все зростаюча поляризація між кваліфікованим і некваліфікованим працею. Кількість мігрантів з низьким рівнем професійної підготовки дуже сильно зросла, починаючи з 1992 року, внаслідок зростлого попиту на їхні послуги, зокрема, в сільському господарстві, будівництві, домашньому господарстві і сезонних роботах, в сферах громадського харчування та туризму, а також в деяких областях промислового виробництва. Разом з тим, зараз існує тенденція до найму і висококваліфікованих мігрантів - в тих областях, в яких потреба не може бути задоволена на внутрішньому ринку праці (зокрема, комп'ютерні фахівці).

Положення, які прибувають мігрантів досить складне, в основному через велику кількість нелегальних і контрабандних працівників, зайнятих на території країн ЄС. Проблема працевлаштування стоїть особливо гостро для першого покоління мігрантів, і особливо для жінок. Останні дослідження МОП показали, що етнічна дискримінація на ринку праці сильно впливає на можливість працевлаштування мігрантів в деяких країнах ЄС. Більш того, мігранти значно частіше, ніж місцеве населення, змушені переривати навчання. Це часто пов'язано як з мовними труднощами, особливо серед новоприбулих, так і з проблемою адаптації до національної системи шкільної освіти.

За останні кілька років було проведено ряд досліджень, які намагалися оцінити те економічний вплив, який чинить імміграція на розвиток різних країн, зокрема, Німеччини, Данії, Австрії. Дослідники прийшли до висновку, що існують дві сторони медалі - позитивна і негативна, які дуже тісно переплетені, особливо на місцевому рівні. Мігранти в основному позитивно впливають на економічне зростання і не створюють складнощів для систем соціальної допомоги приймаючої країни. На противагу переконання, що імміграція веде до зростання безробіття, дослідження доводять, що мігранти в основному займають ті ніші, які з якихось причин не зайняло місцеве населення, навіть при наявності високого рівня безробіття. Позитивна роль міграції, напевно, більш відчутна, коли ми говоримо про висококласних фахівцях, чії стандарти відповідають потребам ринку. Через недостовірності даних дуже складно оцінити вплив нелегальних мігрантів, які працюють на території країн ЄС. Вони, поряд з легальними трудовими мігрантами, які прибувають з короткостроковими візитами, зайняті в багатьох сферах, які потребують некваліфікованої праці. Їх присутність може стати перешкодою для здійснення більш ефективної політики щодо приїжджаючих на тривалий термін.

У разі найму низькокваліфікованих робітників можливий конфлікт з місцевим населенням, оскільки мігранти часто отримують заробітну плату набагато нижчу, ніж місцеві трудящі, і іноді працюють в умовах, що ведуть до експлуатації та соціальної нерівності. З іншого боку, концентрація в якомусь регіоні або секторі економіки великого числа мігрантів свідчить про потреби ринку саме в додатковій робочій силі і представляє певну допомогу місцевій економіці.

Поки в деяких країнах економічні складності в певних секторах економіки, які традиційно приваблюють мігрантів (будівництво, шахти, виробництво), обумовлюють більш високий рівень безробіття мігрантів, ніж корінного населення.

Однак стає очевидним, що мігранти більш винахідливі у виборі ніші, яку вони б могли зайняти на ринку праці. Вони переходять в сферу обслуговування або ж відкривають власний, частіше малий, бізнес.

У Доповіді підкреслюється необхідність розробки ефективної інтеграційної політики для громадян третіх країн, щоб забезпечити їм гідний рівень життя і умови праці і тим самим збільшити їх вклад в яке прийняло їх суспільство. Відсутність такої політики призведе до дискримінації, соціальної ізоляції і, як результат, до величезних довготривалим втрат в суспільстві.

Секция 2. Трудовая деятельность и организация труда

УДК 331

Короткий С.В., Кутепова М.В. Особенности управления командой при реализации нефтегазовых проектов

Features of team management in implementing oil and gas projects

Короткий Сергей Викторович
к.ф.н., доцент кафедры организация и управления
ФГБОУ ВПО «Национальный минерально-сырьевой
университет «Горный»
s.v.kototkiy@gmail.com

Кутепова Мария Викторовна
студент, ФГБОУ ВПО «Национальный минерально-сырьевой
университет «Горный»
m180794@mail.ru

Korotkii Sergei Victorovich
PhD in the Field of Philosophy, Associate Professor
National mineral resources university (Mining University)
s.v.kototkiy@gmail.com

Kutepova Maria Victorovna
student, National mineral resources university (Mining University)
m180794@mail.ru

Аннотация. Цель работы состоит в выявлении и анализе основных проблем управления персоналом проекта в нефтегазовой отрасли. Выявлены особенности реализации и проанализированы основные проблемы управления персоналом нефтегазовых проектов.

Ключевые слова: проект, управление персоналом проекта, нефтегазовая отрасль

Abstract. The aim of the paper is to identify and analyze the main problems of management of project in the oil and gas industry. The identified features of the implementation and analyzes the main problems of personnel management oil and gas projects.

Keywords: the project, manage project staff, the oil and gas industry

Одними из актуальных стратегических направлений развития отечественных нефтегазодобывающих компаний являются повышение эффективности коммерциализации российских природных ресурсов в условиях влияния ценовых рисков и создание предпосылок для развития смежных отраслей, особенно с высокой добавленной стоимостью, наукоемких и инновационных. В этой связи одним из ключевых условий достижения поставленных задач является эффективность управления персоналом.

Поскольку большая часть бизнес-процессов нефтегазодобывающих компаний развиваются в рамках проектного подхода, то особую важность приобретают задачи повышения эффективности команды проекта.

Проект – это временное предприятие, направленное на создание уникального продукта, услуги или результата., оканчивающееся при достижении целей или отказе от них, либо когда в проекте больше нет необходимости [1]. Большинство проектов предпринимается для достижения устойчивого, длительного результата и характеризуется ограниченностью ресурсов, последовательностью исполнения и организационной структурой.

Проектный менеджмент - это приложение знаний, навыков, инструментов и методов менеджмента для удовлетворения требований, предъявляемых к тому или иному проекту.

Проектный подход зародился в конце XX мировой войны в недрах военной промышленности. В 1960-е гг. управление проектами начало применяться в аэрокосмической, строительной и оборонной промышленности. В октябре 1969 года в Технологическом институте Джорджии был организован Институт управления проектами (PMI) представителями данных отраслей и научных кругов. В 1980-е годы были предприняты усилия для стандартизации процедур и подходов

к управлению проектами. Первое издание «Руководства к Своду знаний по управлению проектами» (Руководства PMBOK®) было выпущено Институтом в 1996 году. В данном руководстве изложены также основные принципы управления человеческими ресурсами в рамках проекта.

Управление человеческими ресурсами проекта включает в себя процессы организации, управления и руководства командой проекта. Качество функционирования команды проекта определяется эффективностью деятельности руководителя проекта при реализации четырех основных функций: планирование управления человеческими ресурсами, набор команды проекта, развитие команды проекта, управление командой проекта.

Проекты в нефтегазовой отрасли имеют свои особенности, которые отражаются как на функционировании самих проектов, так и на подходах к управлению персоналом проекта. Среди особенностей реализации нефтегазовых проектов стоит выделить такие, как уникальность, ограниченность по времени, четкая последовательность этапов разработки и реализации. Однако главным фактором успешности проекта, на наш взгляд, является эффективность процесса формирования команды проекта, чему на практике, как правило, уделяется недостаточное внимание.

Выделим несколько основных факторов, влияющих на создание и функционирование проектных команд в нефтегазовой отрасли. Во-первых, состояние нефтегазовой отрасли в мировом масштабе характеризуется сокращением «легкодоступных» запасов и, как следствие, повышением технологической сложности реализации проектов. По данным Economist Intelligence, мировое производство нефти на традиционных месторождениях падает на 2-6% в год [2]. Более 75% месторождений нефти и газа на суше уже вовлечены в освоение. При этом средняя выработанность месторождений приближается к 50%. Наблюдаемое падение добычи на сухопутных

месторождениях углеводородов до 6% в год снижают устойчивость работы нефтегазодобывающих предприятий (НГДП), так как в это же время мировой спрос на нефть ежегодно растет на 2%, но имеет тенденцию к увеличению. В этой связи реализация программы освоения шельфовых месторождений позволит крупным НГДП к 2030 г. ежегодно добывать на российском шельфе более 200 млрд. м³ газа и около 10 млн.т. нефти, что в свою очередь будет гарантом положительного экономического эффекта в будущем при профессионализме проектной команды. Это повышает требования к знаниям, навыкам, опыту, компетенциям привлекаемого в проект управленческого персонала. Это требование является ключевым условием минимизации рисков, вытекающих из специфики проектов в нефтегазовой отрасли. Вторая особенность заключается в том, что для нефтегазового проекта серьезно затруднена или вообще отсутствует возможность возврата на предыдущий этап в цепочке «геологоразведочные работы – разработка месторождения – проектирование обустройства – технико-экономическое обоснование». В связи с этим, изначально ставится задача рассчитать все таким образом, чтобы не пришлось переделывать. Вопрос же поиска оптимальных технико-экономических решений требует многократных прогонов «от и до» всего цикла жизни проекта и учета чувствительности проектных решений ко всем неопределенностям и рискам, которых на начальном этапе проектирования очень много.

В этой связи, крупные компании ставят одной из основных целей минимизацию затрат на проектную деятельность до момента подтверждения рентабельности освоения того или иного месторождения углеводородов. Как правило, на данном этапе необходимость в формировании значительного штата отсутствует, а проектная команда состоит из нескольких специалистов по четырем ключевым направлениям «ГРП – разработка – обустройство – ТЭО». Однако, значение процедуры отбора первичной команды трудно переоценить, ведь от

результатов их деятельности зависит инвестирование сотен миллионов рублей в перспективное развитие компании.

Подобный подход предполагает наличие личной ответственности за каждое ключевое направление и единого ЛПР за проект в целом. При этом, основные работы, в зависимости от сложности и требуемого уровня компетенций, могут выполняться как самой проектной командой, так и на аутсорсинге, например, силами специализированных проектных институтов таких, как «НедраКонсалт», «Транзас» и другие. Кроме того, в крупных компаниях, существует возможность привлечения на всех этапах консультативной поддержки специально функционирующих корпоративных научно-технических центров.

В-третьих, необходимо отметить, что формирование команды проекта отличается от подбора персонала в функциональные подразделения компании, так как проект является более сложной структурой с участием большого количества участников, выполняющих различные функции, распределение которых определяется для каждого проекта индивидуально. Структура проектной команды на основе мультидисциплинарного подхода, представленного специалистами по ключевым направлениям развития проекта, позволяет в относительно сжатые сроки реализовать наиболее эффективный итерационный, многовариантный подход в проектной деятельности.

В-четвертых, само создание целостной сплоченной проектной команды на время реализации проекта – задача достаточно сложная. Нередко этот процесс сопровождается конфликтами, которые могут быть как организационного, так и межличностного характера.

В рамках реализации проекта всегда возникает вопрос качества запасов (ФЕС пластов, характер насыщения, контуры залежей). Соответственно, задача проектной команды – определить объем рентабельных запасов. И это не просто подтвердить наличие нефти/газа на рассматриваемой проектом площади, но и

достижение минимально-рентабельного дебита. Для решения таких задач планируются к бурению геолого-разведочные скважины (не путать с поисковыми) с определенным комплексом исследований либо планируется реализация опытно-промышленных работ. Как правило, любые геологоразведочные (ГРП) работы, включая бурение разведочных скважин, находятся в зоне ответственности служб по геологоразведке. Получается, что проектной команде требуется согласование необходимости бурения разведочной скважины со службой ГРП, включая выделение бюджета. А вот и конфликт интересов. Задача службы ГРП (и это правильно) нацелена исключительно на прирост запасов – а это, на секунду, капитализация компании. Вопрос качества запасов не в приоритете. Задача проекта – подтвердить, что эти запасы могут быть рентабельно извлечены. В такой ситуации очень сложно, или практически невозможно согласовать выделение бюджета на бурение разведочной скважины на уровне департамента ГРП. Как правило, такие вопросы выносятся на более высокий уровень принятия решения.

Ситуации возникновения конфликта интересов случаются довольно часто, и их решение лежит в плоскости системного изменения организационного процесса. В качестве инструментов, обеспечивающих возможность внедрения этих изменений, можно рассматривать разработку и принятие корпоративных процедур, стандартов по реализации проектной деятельности, внедрение матриц разделения полномочий между проектной командой, структурными подразделениями компании. Поднимая тему конфликта интересов различных структур компании и проектной команды в рамках организации проектной деятельности, необходимо отметить, что это один из важнейших факторов, влияющих на скорость и успешность реализации проектов.

Профилактика и предотвращение межличностных конфликтов является одной из задач кадровой службы на этапе управления командой проекта и связана с пятой особенностью реализации проектов в нефтегазовой отрасли – широкое

использование вахтового метода, как экономически эффективного метода использования человеческого ресурса.

На Российском Севере в конце XX и начале XXI века резко выросло количество вахтовых сотрудников: только около 40% вахтовых работников проживают в Северных регионах, 59% – в Европейской части Российской Федерации, на Урале и Юге Западной Сибири и около 1% – в странах Ближнего Зарубежья. В ООО «Газпром добыча Ямбург» доля межрегионального вахтового персонала увеличилась с 64,8% в общей численности вахтовиков в 2001 году до 71,7% в 2007 году [3].

При вахтовом методе организации работ в нефтегазовой отрасли необходимо учитывать следующие объективные факторы, влияющие как на состояние персонала, так и на качество трудовой деятельности: негативные географо-климатические условия; нарушенный биоритмологический стереотип жизнедеятельности; замкнутое пространство предоставляемого работодателем места проживания; слабость социального обеспечения; социальный и психологический дискомфорт, изменённый привычный социальный уклад жизни, негативное влияние на состояние семейно-родственных отношений; длительность вахты, интенсивный труд во время вахты, организация труда методом перевахтовок, хроническое напряжение регуляторно-адаптационных систем организма и, как следствие, повышенная заболеваемость [4].

Все эти факторы негативно влияют на психологический климат в коллективе и необходимо достаточно профессиональная работа кадровых служб и руководителя проекта по минимизации влияния данных факторов на деятельность персонала проекта.

Итак, все рассмотренные факторы могут значительно повлиять на стоимость, сроки, риски, качество и другие области проекта.

Кроме специфических проблем управления человеческими ресурсами при

реализации проектов в нефтегазовой сфере можно добавить универсальные проблемы проектной деятельности, свойственные и проектам в других сферах хозяйственной деятельности:

1. Отсутствие достаточного числа отечественных специалистов с требуемым уровнем подготовки.

2. Отсутствие специализированных высших учебных заведений, ориентированных на подготовку специалистов в области управления нефтегазовыми проектами.

3. Необходимость крупных и высокорисковых капиталовложений в проекты на этапе ГРП, который может длиться десятки лет [Фадеев А.М.].

Приведенные проблемы наиболее часто указывают при оценке качества управления не только проектами, но и компаниями. Однако основная проблема при оценке состоит не столько в наличии профессиональных навыков, опыта, знаний и компетенций отечественных руководителей, сколько в принятии ими той системы ценностей, которая лежит в основе западной культуры, породившей как менеджмент, так и проектный менеджмент. Поскольку отечественные компании нефтегазового сектора находятся в первых рядах внедрения западных принципов предпринимательской деятельности, именно в них наиболее видны противоречия и конфликты, сопровождающие взаимодействие отечественной культуры и западной цивилизации в практической деятельности при реализации проектов, и, конечно, проявляющиеся, прежде всего, через людей. Кадры, как известно, и так решают все, а в современных условиях, именно успех в управлении персоналом проекта является необходимым и достаточным условием успешной реализации проектов.

Библиографический список

1. Руководство к Своду знаний по управлению проектами (Руководство РМВОК®). -- Пятое издание. - Издатель: Project Management Institute, Inc., 2013.-

614 с.

2. Кутепова М.В., Васильцова В.М. Управление рисками нефтегазопоисковых проектов//Материалы научного форума с международным участием. Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. – Изд-во: ФГАОУ ВПО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого», 2015. С.45-48.

3. Силин А.Н. Вахтовый метод в северном регионе: опыт 35-летнего социологического исследования/Современное общество и социология. Тюмень: изд-во ТюмГУ, 2008. С. 173-175.

4. Короткий С.В. Социально-психологические причины развития вахтового метода работы//Новые парадигмы общественного развития: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные тенденции и закономерности материалы международной научно-практической конференции в 4 частях. г. Новосибирск, г. Тихорецк, г. Саратов, 2016. С. 22-24.

5. Фадеев А.М. Совершенствование экономических подходов к управлению освоением морских углеводородных месторождений Арктики. – Апатиты: изд. Кольского научного центра РАН, 2012. – 269 с.

УДК 005.336.6

Чертова Т.С., Нелина Н.И. Особенности формирования корпоративного имиджа

Features of formation of corporate image

Чертова Татьяна Сергеевна, Нелина Нелли Игоревна
Кубанский государственный аграрный университет, г. Краснодар
9181141655@mail.ru

Chertova Tatiana Sergeevna, Nelina Nelli Igorevna
Kuban State Agrarian University, Krasnodar

Аннотация. Статья посвящена особенностям формирования корпоративного имиджа. Раскрывается понятие имиджа организации и видов корпоративного имиджа, анализируются структурные элементы имиджа организации, а также факторы, которые непосредственно влияют на имидж организации, рассматривается процесс построения и развития корпоративного имиджа.

Ключевые слова: имидж организации, виды имиджа, элементы имиджа, процесс построения и развития корпоративного имиджа.

Abstract. The article is devoted to the peculiarities of formation of corporate image. The notion of the image of the organization and types of corporate image, analyzes the structural elements of the image of the organization, as well as factors that directly affect the image of the organization, through the process of building and developing the corporate image.

Keywords: image of the organization, the types of image, image elements, the process of construction and development of the corporate image.

В наше время в литературе предлагается большое количество определений понятия корпоративный имидж. Рассмотрим самые главные трактовки определения имиджа фирмы различными авторами.

А. Ю. Панасюк представляет нам следующее определение: имидж фирмы - это образ организации, который сформировался в сознании людей[1]; по сути, имидж фирмы - это то, как она выглядит в глазах людей, или - что одно и то же - каково о ней мнение людей. Автор данного определения выделяет, каким образом и с помощью чего у окружающих складывается мнение об организации.

Г. Л. Тульчинский трактует определение следующим образом: имидж фирмы – это, прежде всего представления о профиле, виде деятельности фирмы, о том, что и как делает фирма, о качестве ее товаров и услуг, их особенностях. В своем определении автор делает упор на нужные аспекты имиджа организации. Ведь действительно, что именно на основе имиджа удастся понять чем занимается

фирма, как производит продукт (услугу) фирма, какого качества тот или иной товар, какие индивидуальные моменты есть у организации и т.д.

По мнению Р. Тарусина, имидж фирмы - это накопительный образ, составными элементами которого являются внутренние и внешние, деловые и межличностные отношения персонала и организации в целом. В представленном определении автор характеризует имидж как накопительный образ, который формируется в сознании партнеров, клиентов, сотрудников организации и других групп.

С. Рид приходит к выводу, что корпоративный имидж – это «лицо» компании, созданное в соответствии с целями деятельности компании и направленное на их достижение.

Важным в понимании сущности корпоративного имиджа является его структура, которая в ряде разработок усовершенствования имиджа рассматривалась как основная проблема. Предложенные некоторыми авторами модели корпоративного имиджа раскрывают вовсе не структуру определенного явления, а его основную часть, или другими словами совокупность процессов и элементов, которые составляют объект восприятия[4].

Можно выделить следующие составляющие структуры имиджа:

3. Визуальный имидж – это прямое воздействие на зрительную память, которая фиксирует данные о дизайне, фирменном знаке и другая информация, отражающая имидж визуально или с помощью рисунков, графиков.

4. Социальный имидж - это имидж, который составляется фирмой на основе взглядов общественных и различных социальных групп об организации, о её длительной роли в различных сферах (в экономической, социальной, культурной и политической жизни людей).

5. Бизнес-имидж - это создание представления о субъекте деловой активности, т.е. инновационная технология, объем продаж, гибкость цен,

разновидность товаров или услуг. На основе этих представлений бизнес-имидж определенной организации имеет относительную стабильность.

Для того чтобы более подробно рассмотреть корпоративный имидж, важно ознакомиться с его видами. Рассмотрим важнейшие виды имиджа, которые представлены в литературе различными авторами.

Например, Б. Джи в работе «Имидж фирмы: планирование, формирование, продвижение» представляет нам следующие составляющие корпоративного (организационного) имиджа: это внешний имидж и внутренний имидж, фундаментальный имидж и сопутствующий имидж.

Другой автор Л. В. Даниленко (директор SMA SPEECH) выделяет следующие виды имиджа, такие как реальный, желаемый, традиционный, позитивный, благоприятный, обновленный и идеализированный имидж[1].

И. В. Сироткина (генеральный директор «Ген Гениальности») среди основных видов имиджа считает главными внешний имидж, внутренний имидж и неосязаемый имидж[2].

Во всех организациях есть имидж, и даже у тех организаций, которые об имидже не задумываются, но он присутствует (реальный имидж). Любая организация создает некий образ в глазах окружающих и в глазах своего персонала (внутренний и внешний имидж). Каждая организация бережет свой имидж, улучшая его (обновленный имидж).

Для более точного представления корпоративного имиджа важно ознакомиться с его структурой. Рассмотрим структуру корпоративного имиджа с точек зрения следующих авторов.

Е. П. Титова представляет нам следующие элементы корпоративного имиджа, входящие в эту структуру: имидж заведующих и управляющих организацией; конкурентоспособность организации; имидж производимых продуктов и услуг; благотворительные мероприятия организации, стабильность

организации[2].

С. А. Титов в одной из своих работ, такой как «Стратегия формирования и методы оценки имиджа предпринимательской структуры» составляет корпоративный имидж на основе двух составляющих: рациональной и эмоциональной (рис. 1)[2].

Еще не менее важным элементом корпоративного имиджа являются его факторы. Так И. Гущина среди факторов, которые влияют на имидж организации, выделяет такие как: состояние фирмы; ее стиль и оформление выпускаемой продукции как для внешних, так и для внутренних обязательств (плакаты, баннеры, листовки, фирменный стиль, визитки и т.д.) организации; важная документация; этикет сотрудников организации, а именно их внешний вид на работе, правильно поставленная речь и манеры поведения.

Имидж можно считать стабильным, если он соответствует следующим требованиям:

1. В современных организациях имидж должен быть усовершенствованным (современным) и оригинальным. Оригинальность имиджа позволит выделить организацию, среди других и позволить достигнуть значительных результатов.

2. Имидж также должен быть адекватным и пластичным. В настоящее время организации должны уметь приспосабливаться к быстрому изменению условий.

3. Эффективность является важной чертой требования имиджа, которая помогает организации добиваться лучших и желаемых результатов.

4. Очень важно, чтобы имидж соответствовал различным ценностям, правилам, нормам и законам, которые закреплены в организации.



Рисунок 1. Модель имиджа предпринимательской структуры

Процессом формирования и развития корпоративного имиджа является трудный процесс, требующий определенных мер и правил. Руководитель и сотрудники организации должны четко знать важность корпоративного имиджа и создавать лучшие условия для его развития.

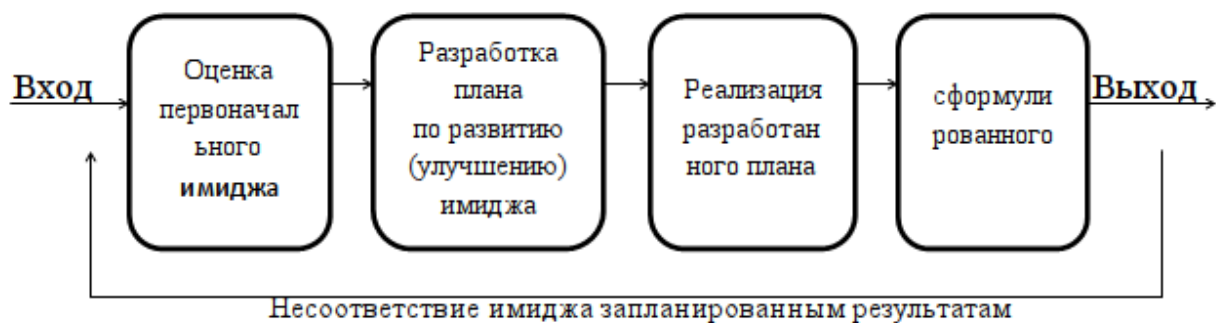


Рисунок 2. Процесс формирования и развития корпоративного имиджа

Характеристика процесса формирования и развития корпоративного имиджа:

Оценка первоначального имиджа. На этом этапе проводится оценка отдельных составляющих корпоративного имиджа. Важно на этом этапе найти точный источник для собирания нужной информации. В качестве сбора информации можно использовать такие методы как анкетирование по запросам потребителей, проводить опросы и тестирования. Другим методом для сбора информации является плановое исследование, на основе которого составляются данные, которые анализируются, а потом по итогам данных составляется информация о первоначальном имидже организации.

1 Разработка плана по развитию (улучшению) имиджа. На данном этапе необходимо составить план по улучшению имиджа фирмы, который будет включать в себя различные цели, задачи, конкурентные преимущества и мероприятия по корректировке образа. В рамках планирования необходимо уделить внимание:

2 улучшение качества товаров (услуг), сервис обслуживания клиентов и закупка современных технологий;

3 совершенствование внутреннего имиджа, т.е. создать мероприятия по

улучшению управления организацией, умеренное и благоприятное состояние в коллективе;

1. усовершенствование внешнего имиджа организации, т.е. создание современного интерьера, фирменного знака и оригинального названия фирмы.

4 Реализация созданного плана. Здесь нужно следовать мероприятиям этого плана. Положительный результат на этом этапе состоит из правильного выполнении предыдущего. Выполнять план этих мероприятий может только специальная группа людей, которая обладает специальными знаниями, навыками и терпением, потому что это длительная работа.

5 Оценка сформированного имиджа. На последнем этапе после реализации плана важно оценить имидж, который получился с помощью различных методов и способов. После оценивания имиджа организации необходимо сделать вывод по поводу того, каких результатов в итоге она добилась. Если организация не получила желаемый результат созданного имиджа, то ей придется начинать все сначала.

Необходимо выделить следующее, что этапы формирования и развития корпоративного имиджа должны выполняться в сопровождении со специально созданной системой контроля, которая должна работать по принципу постоянства.

Для создания и совершенствование имиджа важно использовать разнообразные инструменты и методы. В качестве методов, которые используются при создании корпоративного имиджа можно выделить следующие: метод SWOT-анализ, матрица нестабильности внешней среды и другие.

Библиографический список

1. Толмачев А. В. Теория менеджмента : учеб. пособие / А. В. Толмачев., И. Г. Иванова., Е. М. Кобозева. – Краснодар : КубГАУ, 2015. – 300 с.
2. Кобозева Е. М., Иванова И. Г. Роль регионального АПК в системе

импортозамещения // Конференция по актуальным вопросам экономики, права и гуманитарных наук в 2015г.: материалы международной научно-практ. конференции 20 мая 2015г., Краснодар: изд. Краснодарский ЦНТИ, 2015. – С. 109-114

Секция 3. Социальная политика и доходы населения

УДК 364.22

Родионова И.В., Неяскина Е.В. Бедность в России – «кратогенная»

Poverty in Russia – “kratogeny”

Родионова Ирина Викторовна,
Неяскина Елена Вячеславовна
Морской государственный университет имени
адмирала Г.И. Невельского, Владивосток
ivicrodionova@gmail.com
ekhlystova@yandex.ru

Rodionova Irina Victorovna,
Neiaskina Elena Vaycheslavovna
Maritime state university named admiral
G.I. Nevelskoy, Vladivostok

Аннотация. Бедность в постсоциалистической России носит преимущественно «кратогенный» характер, поскольку порождается в основном негативными последствиями рыночного реформирования национальной экономики, что придает экономической политике государства по преодолению бедности приоритетный характер.

Ключевые слова: бедность, гиперинфляция, налоговая политика, импортные пошлины, валютная политика, приватизация государственного имущества, антимонопольная политика, предпринимательский климат, налоговые преступления, политика по оказанию помощи малоимущим слоям населения.

Abstract.

Poverty in post-socialist Russia are mostly "kratogeny" in nature, as is generated mostly negative consequences of market reforms in the national economy, which gives economic policy for poverty reduction a priority.

Keywords: poverty, hyperinflation, fiscal policies, import duties, exchange rate policy, privatization of state property, competition policy, business climate, tax crimes, the policy of aid to the poor.

В настоящее время ни в России, ни в других постсоциалистических странах Центральной и Восточной Европы проблема преодоления бедности среди трудоспособного населения не решена. Причем в списке стран бывшего соцлагеря Россия занимает лидирующее положение, более 11 миллионов экономически-активных трудоспособных россиян с денежными доходами ниже прожиточного минимума являются бедными.

С нашей точки зрения, это связано в первую очередь с недостаточно эффективной деятельностью органов государственной власти по преодолению бедности. Однако такая неэффективная деятельность в значительной мере предопределена недостаточным вниманием отечественной экономической науки к выявлению всей совокупности причин формирования феномена бедности в рыночно-трансформационный период, характера, факторов и механизма его преодоления. Теоретическая неразработанность данного вопроса означает отсутствие научно-обоснованного концептуального подхода к преодолению бедности трудоспособного населения в современной России, который позволил бы российским органам государственной власти осуществлять это ускоренными темпами.

Главной причиной формирования бедности в России трансформационного периода стал принятый государством в корне неверный подход к реформированию экономики. Следствием этого стало затяжное падение объемов производства, уменьшение реальных доходов населения и резкое обнищание самых широких слоев населения. Таким образом, по нашему мнению, бедность в постперестроечной России носит исключительно «кратогенный» характер, в отличие от носящей «естественный» характер бедности свойственный слаборазвитым странам.

Естественная бедность вызывается объективными причинами в отличие от

кратогенной бедности в основе, которой лежат причины субъективного характера. Кратогенная бедность появляется тогда, когда правительство по тем или иным причинам не может обеспечить экономические и социальные условия, ограничивающие бедность.

Основными причинами формирования бедности в России трансформационного периода были следующие:

1. ошибочная эмиссионная политика Центробанка, которая выразилась в дополнительной эмиссии денег в размерах, не оправданных соображениями предупреждения гиперинфляции и экономической целесообразности в целом;

2. несовершенная налоговая политика по отношению к предприятиям (организациям) и гражданам. Несовершенство такой политики проявлялось во-первых, в отсутствии соответствующих нормативных актов требования индексации затрат при расчете налогооблагаемой базы; во-вторых, в установлении крайне низких импортных пошлин на многие товары легкой промышленности и на сельскохозяйственные продукты и, в-третьих, в отсутствии в законодательстве нормы, предусматривающей налогообложение покупки определенных объектов эконом-класса в случае, если эти объекты приобретаются лицами с высоким уровнем благосостояния;

3. несовершенная валютная политика государства, допускающая свободу торговли иностранной валютой, приобретаемой не в целях использования ее в качестве средства платежа во внешнеторговой деятельности, а в целях инструмента сбережения;

4. просчеты при проведении приватизации государственного имущества, которые привели к образованию в России класса неэффективных, «случайных» собственников, неспособного обеспечить конкурентоспособность принадлежащих им предприятий, что соответственно отразилось как на доходах работников этих предприятий, так и на доходной части бюджетов всех уровней;

5. несовершенная антимонопольная политика государства, инертная к появлению нарушений естественных ценовых пропорций на рынке. Результатом проведения которой, стало возникновение относительной диспропорции между доходами предприятий различных отраслей, что, в свою очередь, привело к появлению дифференциации между размерами оплаты труда работников этих предприятий;

6. недостаточные усилия государства по формированию благоприятного предпринимательского климата, условий (экономических, политических, правовых, социальных и других), оказывающих влияние на успешность занятия предпринимательской деятельностью как таковой;

7. недостаточные усилия государства по борьбе с налоговыми преступлениями, способствовавшие сокращению налоговых поступлений в бюджеты всех уровней, что, в свою очередь, сократило возможности органов власти в оказании помощи малоимущим слоям населения;

8. недостаточные усилия государства по координации усилий граждан и организаций, готовых оказать благотворительную помощь малоимущим слоям населения, что способствовало уменьшению объемов такой помощи в денежном и натуральном виде.

На основании выявленных причин формирования бедности считаем целесообразным предложить концепцию по преодолению бедности среди трудоспособного населения в современной России, которая ориентирована на ведущую роль органов государственной власти в борьбе с бедностью по четырем основным направлениям:

- первое - увеличение доходов трудоспособного и частично трудоспособного населения проблемных регионов;

- второе - увеличение доходов нетрудоспособного (а также частично трудоспособного) населения;

- третье - увеличение реальных доходов малообеспеченных слоев населения за счет увеличения объемов производства и предложения на рынке продукции, составляющей основу «потребительской корзины» указанных слоев населения;

- и наконец, четвертое - увеличение реальных доходов малообеспеченных слоев населения путем минимизации рыночных цен на продукцию, составляющую основу «потребительской корзины» указанных слоев населения.

Библиографический список

1. Абалкин Л.И. Четыре фактора неплатежей / Л.И. Абалкин // Экономическая наука современной России. - 1998. - № 3. - С. 56 – 62.

2. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2005. Россия в 2015 году: цели и приоритеты развития / под общ. ред. С.Н. Бобылевой. – М.: ПРООН, 2005. – 220 с.

3. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2010. Цели развития тысячелетия в России: взгляд в будущее / под общ. ред. С.Н. Бобылевой. – М.: ПРООН, 2010. – 156 с.

4. Исаев А.А. Квазирыночное перераспределение собственных инвестиций предприятий в современной российской экономике / А.А. Исаев. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2007. – 268 с.

5. Касютина Р.В. Проблемы с налоговыми преступлениями / Р.В. Касютина // Уголовное право. - 1998. - № 3. - С. 9 – 10.

6. Львов Д.С., Овсиенко Ю.В. Об основных направлениях социально-экономических преобразований / Д.С. Львов, Ю.В. Овсиенко // Экономическая наука современной России. - 1999. - № 3. - С.99 . – 114.

7. Приватизация. Сравнительный анализ: Россия, Центральная Азия, арабские страны

/ А.М. Васильев, В.Ю. Кукушкин, А.А. Ткаченко. – М.: Вост. лит., 2002. – 312 с.

8. Хохряков Г.Ф. Организованная преступность в России: 60-е – первая половина 90-х годов / Г.Ф. Хохряков // *Общественные науки и современность*. - 2000. - № 6. - С. 62 – 74.

9. Финансы, денежное обращение и кредит: учебник / В.К. Сенчагов, А.И.Архипов и др. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 720 с.

Секция 4. Регулирование социально-трудовых отношений

УДК 373

Мазин А.Л. Конкурентоспособность – лучшая защита от дискриминации в трудовых отношениях

Competitiveness - the best protection against discrimination labor relations

Мазин Александр Леонидович

доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории Нижегородского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Mazin Aleksandr Leonidovich

Doctor of Economics, professor of economics Nizhny Novgorod Institute of Management - a branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation

Аннотация. От трудовой дискриминации российского работника защищают не столько институты (государство, профсоюз, традиции и обычаи), сколько его полезность нанимателю и конкурентоспособность на рынке труда, которая зависит от множества факторов. Среди них особенно важны человеческий капитал работника и потенциал его трудовой мобильности; их усиление делает работника более защищенным от несправедливости и дискриминации.

Ключевые слова: трудовая дискриминация, работник, работодатель, институты, конкурентоспособность, человеческий капитал, трудовая мобильность.

Abstract. From labor discrimination of the Russian worker to protect not only the institutions (government, union, traditions and customs), as its usefulness to the employer and competitiveness in the labor market, which depends on many factors. Among them are particularly important human capital of the worker and his potential labor mobility; they gain makes the employee more protected

from injustice and discrimination.

Keywords: employment discrimination, employee, employer, institutions, competitiveness, human capital and labor mobility.

Все экономические субъекты нуждаются в защите. Защищать надо предпринимателей – друг от друга, особенно при недобросовестной конкуренции, покупателей – от продавцов, желающих подсунуть негодный или поддельный товар; продавцов – от покупателей, расплачивающихся фальшивыми деньгами или специально портящих товар с тем, чтобы затем предъявить претензии.

Защищать участников рыночных трансакций от посягательств на жизнь, здоровье, собственность, имущество, активы и т.п. призваны, в первую очередь, *институты* – «правила игры» в обществе и система механизмов, обеспечивающая их выполнение. Институты могут быть государственными (законы и госструктуры, проводящие их в жизнь) и негосударственными (профсоюзы, церковь), формальными и неформальными (обычай, традиции, нравы, привычки, представления о ценностях).

Важной задачей институтов, в частности, является защита участников трудовых отношений: работников, входящих или не входящих в профсоюзы, и работодателей. Именно институты призваны защищать людей от незаконного и несправедливого увольнения, невыплат и задержек зарплаты, притеснений, оскорблений, унижений, дискриминации и т.п. Но в современной России они плохо справляются с этой задачей.

Так, работники слабо защищены от *трудовой дискриминации*, которую можно определить как неравные возможности работников, обладающих равной продуктивностью, или неодинаковое к ним отношение со стороны работодателей и общества. Трудовой дискриминации, как известно, могут подвергаться как отдельные работники, так и их определенные группы (женщины, иммигранты, меньшинства, пожилые или очень молодые работники и др.). Дискриминация

может проявиться: в оплате труда (с учетом социального пакета); в условиях труда; при найме на работу и увольнении; при продвижении по службе; в образовании и профессиональной подготовке; в профессиональной сегрегации (устойчивом разделении профессий и должностей между разными группами работников). Причинами дискриминации могут быть: предубеждения против тех или иных групп людей со стороны нанимателей, потребителей (клиентов) или коллег по работе; личное предубеждение руководителя против неугодного или неудобного сотрудника; статистическая дискриминация, когда об индивидуальных трудовых качествах работника судят по средней продуктивности той группы, к которой он принадлежит; низкий потенциал трудовой мобильности людей, приводящий к снижению возможности выбора и ухудшению экономических и психологических условий их труда [2, с.23].

Во многих странах, особенно развитых, против трудовой дискриминации ведется давняя, последовательная и довольно успешная борьба – с опорой не только на законы и практику их применения, но и на формируемую в обществе нетерпимость к подобной форме социальной несправедливости. Велика активность самих граждан, готовых активно защищать свои права и интересы с помощью эффективно действующей судебной системы. Зарубежный опыт показывает, что именно оптимальное сочетание формальных и неформальных институтов может привести к реальным успехам в осуществлении антидискриминационной политики.

В России, как и во многих странах мира, приняты законы, запрещающие нанимателям дискриминацию по признаку пола, расы, национальности, возраста и т.п. и утверждающие равные права людей на получение образования, работу, равную оплату за равный труд. К сожалению, до воплощения этих законов в жизнь очень далеко: прогресса в преодолении трудовой дискриминации не наблюдается. И дело не в плохих законах, а в неудовлетворительной практике их применения и

низкой активности самих граждан в защите своих прав. Российский работник слабо защищен от разного рода экономических и психологических притеснений, не говоря уже о грубости и хамстве начальства, которые привычно воспринимаются многими в качестве социальной нормы.

По мнению специалистов, процедура доказывания факта дискриминации в России очень сложна и плохо проработана. Если в случае грубых нарушений трудового законодательства еще можно рассчитывать на поддержку государства, то бороться унижениями и дискриминацией по-прежнему очень сложно, особенно учитывая сложившиеся традиции и обычаи, которые изначально предполагают высокую степень личной зависимости работника, допустимость субъективизма и произвола нанимателя. Неформальные институты, способные защитить человека, столь эффективные за рубежом (женские или национальные организации, землячества, общественные движения, общественное мнение) в России почти неразвиты.

Сегодня от дискриминации российского работника защищает не столько государство или профсоюз, сколько его полезность нанимателю и конкурентоспособность на рынке труда. Именно она, если и не гарантирует работнику защиту его прав и интересов, то существенно повышает шансы на их отстаивание. Что же представляет собой конкурентоспособность на рынке труда и от чего она зависит?

Конкурентоспособность – это способность субъекта побеждать своих конкурентов; она может быть высокой или низкой – с соответствующими шансами на победу. Все участники конкуренции обладают определенной конкурентоспособностью, приводящей или, напротив, не приводящей к победе над соперниками. Рассматривая факторы, определяющие конкурентоспособность участников трудовых отношений, следует различать конкурентоспособность: работодателей на рынке рабочих мест; работников на рынке труда (внешнем и

внутрифирменном); работников и работодателей в их соперничестве между собой за условия найма (иначе говоря, за деньги).

Факторы конкурентоспособности рабочего места включают: экономическое положение организации (фирмы); уровень материального вознаграждения работников; характер и содержание их труда; качество применяемой техники; условия труда (эргономические, психологические); безопасность труда; статус работы или должности; репутация фирмы на рынке труда; надежность работы и стабильность вознаграждения; уровень социальной защищенности работника; его будущая пенсия; транспортная доступность; возможность профессионального и карьерного роста; коррупционные возможности; график работы; возможность работать дома и др.

К факторам, определяющим конкурентоспособность работника, относятся: природные способности; образование и квалификация; профессиональный и жизненный опыт; здоровье (физическое, психическое, моральное); польза, которую работник приносит организации (продуктивность труда); польза, которую работник приносит непосредственному начальнику; зарплатные притязания; личностные качества (честность, трудолюбие, инициативность, коммуникабельность и др.); репутация (профессиональная и личная); при найме – возможность послать работодателю сигнал о своей компетентности и продуктивности (с помощью дипломов, отзывов клиентов и др.); потенциал межфирменной и внутрифирменной трудовой мобильности; внешние данные (привлекательность, рост, сексапильность и т.п.); возраст; пол; раса, национальность; принадлежность к той или иной религиозной конфессии или секте; знакомства и связи (в том числе родственные); сексуальная ориентация; вредные привычки и зависимости (алкоголь, наркотики, курение, азартные игры и т.п.); наличие местной регистрации (прописки); сила профсоюза и др. [3, с. 118-122].

Отметим, что факторы, обеспечивающие работнику победу в соперничестве на внутрифирменном рынке труда с сотрудниками своей организации (за премию, служебное продвижение, размер кабинета и т.п.) и с другими претендентами на свободную вакансию на внешнем рынке труда, не всегда совпадают. Многие из этих факторов, например, потенциал трудовой мобильности или сила профсоюза, позволяют работнику чувствовать себя более уверенно во взаимоотношениях с работодателем, разрешать в свою пользу возникающие между ними конфликты, успешнее добиваться увеличения трудового вознаграждения и/или улучшения условий труда. Таким образом, факторы конкурентоспособности работника можно разделить на те, которые делают его сильнее по сравнению с другими сотрудниками или претендентами на новую работу, и те, которые усиливают его позиции во взаимоотношениях со своим работодателем. Именно последние и являются лучшей защитой от дискриминации и несправедливости со стороны нанимателя. Впрочем, защита эта далеко не идеальна, особенно в период кризиса, который, ослабляя позиции фирмы на рынке продукта (товара или услуги), усиливает ее позиции по отношению к собственным работникам: последние, реагируя на изменение ситуации на рынке труда, становятся более сговорчивыми, готовы идти на уступки и не предъявлять особых требований в отношении заработной платы, социального пакета и условий труда [1, с.14].

Огромное влияние на конкурентоспособность работника и его защищенность оказывает *человеческий капитал*, компонентами которого и являются большинство вышеперечисленных факторов: способности, здоровье, внешность, образование и квалификация, опыт, репутация, потенциал мобильности и др. Работнику могут очень помочь природные способности; их роль особенно важна там, где от него требуются сила, выносливость, хорошая память или же специфические способности, необходимые именно в данной

профессии (музыканта, певца, актера, художника, дизайнера, спортсмена и т.п.). Здоровье, которое более зависит от образа жизни, чем от природы, также важно, если работа требует выносливости, способности выдерживать перегрузки и др. Внешняя привлекательность (и мужчины, и женщины) тоже может быть полезна, например, у продавца она обычно способствует более успешным продажам.

Исключительно важны образование и уровень квалификации. Конечно, повышение уровня общего и профессионального образования делает человека более конкурентоспособным, но при этом важную роль играют востребованность знаний и соответствие уровня подготовки работника тем требованиям, которые предъявляет рынок труда и конкретная организация. Как правило, полезно владение компьютером и знание иностранного языка. Правда, в тех фирмах, где не применяются сложная техника и передовые технологии, образование и высокая квалификация могут не влиять на конкурентоспособность сотрудника или даже влиять негативно, если, с точки зрения руководителя, тот обладает квалификацией, превышающей требуемый уровень, и потому брать его на работу рискованно. Что касается общего уровня культуры, то будучи востребована в одних случаях, она может оказаться бесполезной в других, ничего не прибавляя к конкурентоспособности работника.

Полезен работодателю и опыт работника, который можно разделить на опыт работы в данной профессии (по специальности) и в конкретной организации; иногда последний даже ценнее. Но продолжительный стаж работы в организации далеко не всегда повышает защищенность сотрудника. Отношение к ветеранам зависит, в частности, от того, являются ли они носителями ценных для фирмы знаний и опыта, можно ли использовать их как наставников, представляют ли они угрозу для руководителя, если слишком много знают и т.п.

Более защищенным от дискриминации является работник, который работает продуктивно, т.е. не просто многое знает и умеет, но и реализует свой

потенциал, добивается хороших результатов. Правда, не всегда эти результаты можно измерить, особенно в условиях совместной деятельности целой группы людей. Приходится прибегать к косвенным измерителям или субъективно оценивать полезность работников, что увеличивает роль другого фактора: пользы, которую работник приносит руководителю организации (хозяину) или своему непосредственному начальнику. Личная преданность и готовность оказывать руководителю любые личные услуги, льстить, «покрывать грешки», помогать воровать, делать подношения и т.п. могут оказаться для положения в организации важнее, чем высокая квалификация, компетентность, продуктивность и т.п. Далеко не все руководители способны быть объективными и ценить работников лишь за то, что они делают для организации, игнорируя при этом собственные, подчас корыстные интересы. Следовательно, лесть и угодничество иногда могут защитить работника надежнее, чем высокая квалификация и продуктивность.

Иначе обстоит дело с потенциалом межфирменной трудовой мобильности работника, т.е. его способностью к перемещению на новые рабочие места. Возможность сменить работу и уйти к другому работодателю делает работника относительно независимым и несколько более защищенным; отсутствие же такой возможности вынуждает мириться с низкой оплатой, тяжелыми и опасными условиями труда, унижением, дискриминацией и т.п. В то же время работника, которому «некуда деваться», хозяин может ценить именно за то, что ему можно дать поручение, которое никогда не станет выполнять работник мобильный.

Работодателю особенно выгодно иметь дело с работником достаточно продуктивным, но немобильным (например, из-за возраста или принадлежности к дискриминируемой группе). В этом случае ему можно не платить особенно много или не компенсировать тяжелые и/или опасные условия труда. Иными словами, работодателю нужен работник продуктивный, но недостаточно конкурентоспособный на рынке труда. Встречается ли такое сочетание в жизни?

Да, встречается.

Например, пожилой сотрудник, который проработал в организации много лет и хорошо справляется со своими служебными обязанностями, может быть полезен фирме, но едва найдет хорошую работу на рынке труда. Трудовая мобильность многих работников среднего и старшего возраста является невысокой, и работодатели этим охотно пользуются. Нередко возникает ситуация, когда работники, проработавшие в фирме много лет и получающие довольно скромную заработную плату, с изумлением и негодованием узнают, что новым, молодым сотрудникам, нанятым на ту же должность, предложено более высокое вознаграждение. Возмущаются же они совершенно напрасно, поскольку в трудовых отношениях за низкую трудовую мобильность неизбежна экономическая и/или психологическая расплата. Молодость – огромное конкурентное преимущество, даже с учетом малого опыта и невысокой продуктивности: у молодого человека изначально выше потенциал развития, готовность к обучению (особенно в новых, развивающихся отраслях), но главное – он более мобилен.

Сочетание высокой продуктивности и низкого потенциала межфирменной мобильности особенно часто наблюдается у тех групп работников, которые систематически подвергаются дискриминации на рынке труда (представители этнических или сексуальных меньшинств, иммигранты, очень молодые или немолодые работники, отчасти женщины и инвалиды, лица, освободившиеся из мест заключения и т.п.). Не удивительно, что многие работодатели охотно пользуются услугами иммигрантов, особенно нелегальных. Низкие зарплаты последних обычно объясняют их трудовой дискриминацией, но сама дискриминация становится возможной именно из-за пониженного потенциала трудовой мобильности этих людей.

У руководителя может даже возникнуть желание сохранять зависимость работника как можно дольше. Стремление к «закабалению» работника, т.е.

снижению потенциала его межфирменной мобильности, проявляется по-разному. На продавца могут намеренно «повесить» долг, спровоцировав неожиданную проверку и уличив в недостатке. При осуществлении внутрифирменного обучения за счет организации от работника часто требуют подписать обязательство, что после обучения он должен отработать в фирме несколько лет или вернуть деньги, если решит уволиться досрочно. Для снижения потенциала мобильности особо ценного сотрудника руководство может предложить ему льготный или беспроцентный кредит, также сопровождаемый определенными обязательствами, или оказать важную услугу, обременив моральными обязательствами (поможет, если у работника есть совесть).

В каждой стране определенная часть людей работает на профессиональных рынках труда, например, программисты, юристы, аудиторы, финансовые консультанты, рекламисты, спортсмены, музыканты, актеры, домашние работники и др. Спрос на труд здесь предъявляют разные организации или физические лица, нередко для выполнения разовых или эпизодических (иногда повторяющихся) работ, заказов, поручений. Работник, в свою очередь, не связывает свою трудовую жизнь с одной организацией, часто меняет нанимателей или заказчиков. Факторы, определяющие конкурентоспособность работника на таком рынке труда, имеют ряд особенностей. Например, работник заинтересован не только в поддержании высокой квалификации, мобильности, здоровья и хорошей профессиональной репутации; для него не менее важно суметь послать потенциальным работодателям «рыночный сигнал» о своих знаниях, умениях и компетенциях. Роль подобных сигналов выполняют различные документы (дипломы, сертификаты, грамоты и т.п.), изданные книги и учебники, материальные свидетельства качества предыдущей работы, отзывы и рекомендации клиентов или предыдущих работодателей.

В России специалистов высокого класса достаточно много, но для самых

конкурентоспособных из них (математиков, программистов, музыкантов, артистов балета, спортсменов и т.п.) выход на профессиональный рынок часто означает отъезд за рубеж. Для остальных возможность работы на профессиональном рынке нередко сдерживается ненадежностью инструментов, позволяющих послать или получить «рыночный сигнал» из-за распространения поддельных документов; устные рекомендации также не всегда надежны.

Специфический набор профессиональных и личных качеств требуется от работников, участвующих в нестандартных формах занятости. Стандартной обычно считается занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров [4, с.16]. Иные формы занятости могут рассматриваться как нестандартные. Нестандартная занятость может включать занятость неполную, сверхурочную, временную, случайную, вторичную, неформальную, на основе договоров гражданско-правового характера, в домашних хозяйствах населения [4, с.19]. Здесь важную роль могут играть репутация, ресурс свободного времени (особенно при вторичной занятости), готовность работать по вечерам или выходным дням, без записи в трудовой книжке, неофициально, на дому и т.п.

Особенно важна конкурентоспособность для работников, выходящих за пределы национального рынка труда. Конечно, получить работу у иностранного нанимателя или заказчика могут представители далеко не всех профессий. Даже вполне конкурентоспособные и востребованные в России экономисты, юристы, учителя, врачи, чиновники и т.п. едва ли смогут найти работу за рубежом, поскольку от них потребуются не только отличное знание иностранного языка, но и совершенно иные, новые для них профессиональные компетенции. Иное дело – программисты, математики, физики, химики, выдающиеся музыканты или спортсмены: у них шансов значительно больше.

Что может сегодня защитить российского работника от несправедливого увольнения, дискриминации и разнообразных притеснений, помимо его конкурентоспособности и полезности нанимателю? Существуют ли институты, способные помочь ему? Казалось бы, да, для его защиты в России создана соответствующая законодательная база. Но своеобразие институциональной среды отечественного рынка труда заключается в том, что довольно жесткое трудовое законодательство сочетается с низкой эффективностью механизма принуждения к его исполнению. Работодатели часто игнорируют свои обязательства независимо от того, оформлены они письменным соглашением или нет. Государство не всегда справляется с функцией гаранта соблюдения законов; профсоюзы в массе своей слабы и неэффективны (исключения есть, но они редки). Российские традиции трудовых отношений, будучи глубоко авторитарными, предполагают высокую степень личной зависимости работника и допустимость субъективизма и даже самодурства руководителя. Таким образом, главная причина незащищенности работников, в том числе от дискриминации, заключается, помимо их неконкурентоспособности, в недостатках институциональной среды.

Работник на эту институциональную среду повлиять не в состоянии, поэтому для него остается одно: наращивать свой человеческий капитал и повышать свою личную конкурентоспособность на рынке труда. Но самым конкурентоспособным российским работникам все чаще, судя по многочисленным социологическим исследованиям, хочется покинуть свою страну (кому на время, кому и навсегда) и оказаться там, где можно будет чувствовать себя не только более сытым и благополучным в финансовом отношении, но и более защищенным от несправедливости и дискриминации. Поэтому задача совершенствования институциональной среды российского рынка труда и усиление защищенности людей от дискриминации еще долго будет оставаться в числе актуальных.

Библиографический список

1. Мазин А.Л. Взаимоотношения нанимателя и работника в условиях кризиса / Человек и труд. 2009. №12, с.11-15.
2. Мазин А.Л. Дискриминация на российском рынке труда / Человек и труд. 2011. №8, с.. 22-26.
3. Мазин А.Л. Конкурентоспособность участников трудовых отношений / Современная конкуренция. 2013. №5, с. 117-128.
4. Нестандартная занятость в российской экономике /под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.

УДК 331.101.3

Сень С.С., Кошелева Ю.А. Управление человеческими ресурсами и экономика труда: проблемы и направления развития

Human Resource Management and Labour Economics: problems and development trends

Сень Светлана Сергеевна
Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, г. Санкт-Петербург
sen_svetlana@mail.ru

Sen Svetlana Sergeevna
St. Petersburg National Research University of Information Technologies, Mechanics and Optics,
St. Petersburg

Кошелева Юлия Александровна
Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, г. Санкт-Петербург
missjulia5052@yandex.ru

Kosheleva Julia Aleksandrovna
St. Petersburg National Research University of Information Technologies, Mechanics and Optics,
St. Petersburg

Аннотация: в данной статье рассматриваются вопросы, связанные с проблемами управления человеческими ресурсами. Сделан обзор главных тенденций направлений развития в данной области, их анализ. Сделаны выводы относительно тех направлений управления человеческими ресурсами, на которые следует обратить внимание в первую очередь, а именно: необходимо ориентироваться на качество отбора, найма, развитие персонала, создавать благоприятную среду для сотрудничества, уделять внимание организации трудового процесса, оплате труда работников, а также их мотивации.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, трудовые отношения, управление, мотивация, персонал, предприятие, эффективность труда

Abstract: in this article discusses the topics that related to human resource management issues. A review of the main slants of development trends in this area, their analysis. The conclusions regarding the directions of human resources management, which should pay attention in the first place, namely the need to focus on the quality of selection, recruitment, staff development and create a favorable environment for co-operation, pay attention to the organization of the labor process, labor remuneration of workers, and their motivation.

Keywords: human resources, labor relations, management, motivation, staff, enterprise, labor efficiency

В настоящее время важнейшую роль практически на любом предприятии, в любой сфере деятельности, а особенно инновационной, играют человеческие ресурсы, которые представляют собой двигатель и источник силы экономической системы [2, с. 351]. Именно люди создают новые продукты, используют финансовые ресурсы и контролируют качество не только товаров и услуг, но и производственных процессов. Люди способны к постоянному совершенствованию и развитию, так как их возможности практически безграничны, а потенциал редко реализуется в полной мере, в отличие от других ресурсов [5, с. 103].

Управление человеческими ресурсами – это управление сотрудниками организации [11]. Такое понятие можно рассматривать как:

2. система, с помощью которой можно разрабатывать и реализовывать

решения по поводу регулирования трудовых отношений;

3. управленческая деятельность, при которой считается, что человек является важнейшим ресурсом [8, с. 96];

Многие специалисты, в ходе своих исследований, делают вывод, что именно управление человеческими ресурсами может обеспечить предприятию переход на более лидирующее положение на рынке, может дать возможность эффективнее функционировать. Но для этого необходимо применять определённую модель управления персоналом (рис.1).

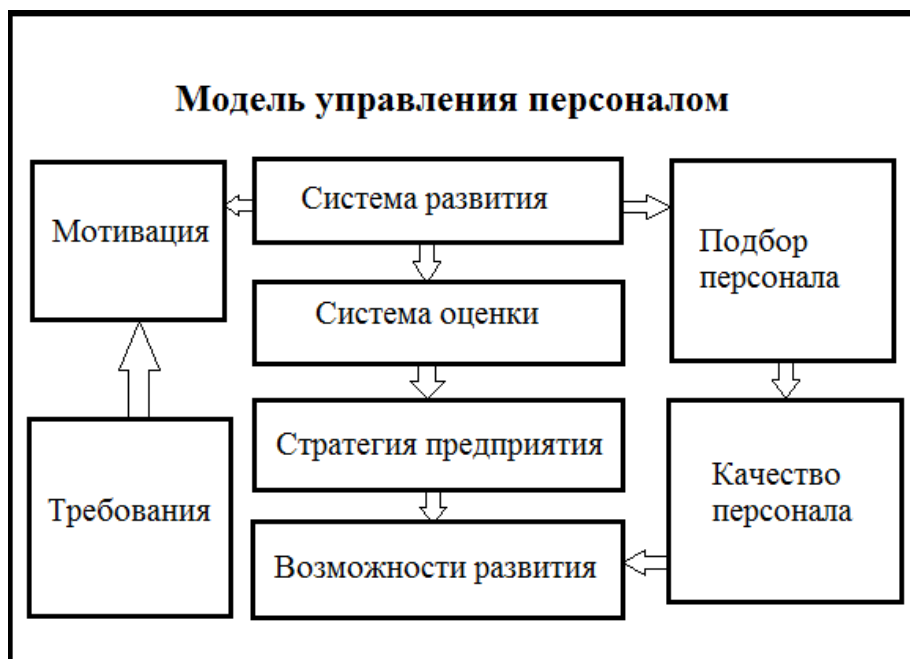


Рисунок 1. Модель управления персоналом

При управлении человеческими ресурсами особое внимание уделяется процессам привлечения, отбора, обучения сотрудников, адаптации, планированию карьеры, организации системы компенсаций и пособий, обеспечению безопасности, стратегическому планированию, анализу и проектированию рабочих процессов, а также процессам регулирования трудовых отношений [7, с.154]. Любые экономические закономерности в области трудовых отношений изучаются

с помощью экономики труда, которая поясняет процессы согласования и координации в обществе [12].

На современном этапе можно наблюдать глобальные изменения в сфере труда, которые касаются не только трудового процесса, но и функционирования рынка труда в целом [3, с.78]. Существуют актуальные проблемы экономики труда, каждая из которых может стать предметом тщательного исследования [10, с. 96]. Рассмотрим некоторые из них:

1. Недостаточно внимания уделяется развитию трудового потенциала предприятия;

2. Проблема распределения ответственности в организации. Очень часто работник сам берет на себя ответственность, несмотря на то, что это всегда была прерогатива руководства;

3. Происходит усложнение процесса вознаграждения постоянной части работников, в то время как существует более простая форма вознаграждения временных работников. Данное обстоятельство значительно осложняет сравнительную оценку экономического положения названных групп;

4. Узкая информационная база о занятости и труде для большинства категорий работников. Она должна быть расширена путем введения новых параметров и требований;

5. Необходимость роста эффективности труда и создания соответствующей ей организации, несмотря на противоречивые колебания конъюнктуры рынков.

Вышеперечисленные проблемы требуют проведения большой аналитической работы для создания крепких трудовых отношений, которые соответствовали бы правильным экономическим условиям.

Большинство предприятий концентрируют своё внимание на управлении финансами или производством, забывая о главной составляющей любого

предприятия, а именно о человеческих ресурсах [11]. На сегодняшний день решающим фактором успеха любой организации и обеспечения конкурентоспособности является управление персоналом. Но следует заметить, что человеческий фактор не до конца изучен, в то время как многие технологические возможности уже исчерпали себя [4, с. 486]. Проблеме развития человеческих ресурсов и трудовых отношений на практике не уделяется достаточного внимания, а в теории эта проблема недостаточно исследована. Поэтому необходимо научиться управлять механизмом, определяющим поведение сотрудников [9, с. 59].

Выделяют три группы факторов, которые отображают изменения роли персонала на предприятии (таблица 1) [1, с. 194].

Для повышения конкурентоспособности и эффективности управления человеческими ресурсами на предприятии, необходимо уделять большое внимание миссии организации и повышению лояльности её работников. Практика показала, что миссия должна быть четкой, ясно сформулированной и правдивой, быть философией, основной целью, функционирования компании. В противном случае сотрудники организации теряют ориентиры и мотивацию к труду и его результатам, снижается уровень лояльности к компании, что в дальнейшем влияет на уровень ее конкурентоспособности. Низкая лояльность сотрудников может привести к снижению внутреннего и внешнего имиджа компании на рынке [10, с. 32]. Поэтому проблема создания лояльности сотрудников и поддержания правильного восприятия миссии организации – одна из приоритетных задач менеджмента при управлении человеческими ресурсами предприятия.

Факторы, отображающие изменение роли персонала на предприятии

Изменения в экономике	Изменения характера рабочей силы	Изменения в организационной структуре управления
1. В сфере производства	2. Изменение структуры трудовых ресурсов	3. Внедрение информационных технологий
4. В структуре мирового товарооборота	5. Изменение половой структуры трудовых ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> Исчезает непрофессиональный труд
6. Изменение роли общественных организаций	7. Изменение трудовых ценностей	<ul style="list-style-type: none"> Сокращение числа управленцев, изменения их должностных обязанностей, изменения в системе мотивации и поощрения сотрудников
8. Изменение характера конкуренции		

Также, к достаточно важным проблемам в области управления можно отнести:

1. усложнение внешних условий функционирования и развития предприятий, когда происходят постоянные изменения в законодательстве и в конкурентной среде;

2. высокая скорость обновления технологий (организация должна улучшать способы адаптации к её условиям);

3. недостаточный уровень квалификации рабочих;

4. слабый приток новых лиц;

5. высокий уровень текучести кадров;

6. управление персоналом в условиях нестабильности и неопределенности;

Деятельность компании в условиях нестабильности и неопределенности может привести к возникновению следующих проблем в работе с персоналом:

- необходимость сокращения персонала из-за совершенствования технологий управления, что ведет к психологическому напряжению в коллективе;
- изменения стратегических целей компании приводит к изменению целей подразделений и работников, а это вызывает непонимание работниками требований начальства и они начинают сопротивляться таким изменениям;
- недовольство работниками своим уровнем дохода, так как существует зависимость доходов от производительности труда;
- необходимость увеличения затрат на достижение работниками минимального уровня квалификационных требований.

Каждое предприятие должно понимать, каким образом оно будет развивать свой потенциал успеха, важным компонентом которого являются способности персонала. Особое значение приобретает вопрос, как функции кадрового управления смогут повысить способности предприятия, расширить его научную базу [6, с. 376]. Рассмотрим некоторые направления развития управления человеческими ресурсами.

1. Определение кадровых потребностей

При планировании кадров следует учитывать количественные (сколько необходимо персонала), качественные (способности персонала), локальные (место использования) и временные (когда и как долго использовать) характеристики.

2. Набор кадров

В будущем предприятиям следует уделять особое внимание исследованиям на рынке труда, чтобы заранее оценить возможности своего кадрового обеспечения. Прежде всего, потребуется тщательнее анализировать демографическое развитие общества с целью более эффективного использования кадров старшего возраста и выявления узких мест в отношении молодого поколения.

3. Развитие персонала

Для развития организации одним из важнейших факторов оказывается привлечение ценных для них людей, и это вынуждает их расширять сеть источников, к которым прибегают при поиске специалистов, предлагать им еще более благоприятные условия для развития карьеры, оплаты труда и другие факторы мотивации.

4. Использование персонала

Здесь следует отметить тенденцию повышения гибкости трудового процесса и мероприятия по повышению квалификации персонала. Наряду с традиционными формами (скользящие графики) следует внедрять более сложные концепции гибкой организации труда (установление годовых объемов труда, более продолжительные отпуска и др.). Новые формы труда позволят полнее раскрыть человеческий потенциал.

5. Сохранение персонала

Такое направление развития предусматривает использование различных форм поощрения труда, а именно: увеличение возможности личного развития, организация рабочего времени, участие в процессах принятия решений и др.

6. Контроллинг

В последнее время проводится регистрация неявки персонала на работу и дальнейшее принятие мер по борьбе с прогулами. Эта же система в других условиях может применяться для улучшения организации рабочего времени и проверки систем стимулирования.

Таким образом, в процессе изучения вопросов управления человеческими ресурсами, мы пришли к выводу, что кадры являются одним из определяющих факторов, обеспечивающих конкурентоспособность предприятия и дающих ему возможность занять лидирующее место в своей отрасли. Поэтому управляющему аппарату необходимо уделять особое внимание проблемам координирования работы персонала и возможным путям повышения эффективности управления

ими.

Библиографический список

1. Бондаренко Ю.В., Санин М.К. Мотивация инновационной деятельности на предприятии // Труды гуманитарного факультета СПб НИУ ИТМО: Сборник научных статей - 2014. - С. 191-203

2. Владимирова А.С., Василюк Ю.И., Александрова А.И. Принципы и методы управления персоналом // В сборнике: Неделя науки СПбПУ материалы научного форума с международным участием. Инженерно-экономический институт. Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Инженерно-экономический институт; -2015. -С. 351-353.

3. Мигуренко Р.А. Современные проблемы управления человеческими ресурсами. Курс лекций.: – ТПУ 2009 г., 84 с.

4. Петропавлова Г.П., Рябушкина Е.Н. Психологические аспекты управления предприятием в условиях кризиса // Материалы Четвертой Международной научно-практической конференции «Социальный компьютеринг: основы, технологии развития, социально-гуманитарные эффекты» (ISC-15) - 2015. - С. 482-490.

5. Петропавлова Г.П., Кастрюлина Ю.М. Человеческий фактор: источник формирования и способ преодоления кризисных ситуаций на предприятии // Материалы IV Международной научно-практической конференции "Стратегии и инструменты управления экономикой: региональный и отраслевой аспекты", 10-12 апреля 2014 года. - СПб.: КБ-Принт, 2014. - 464 с.

6. Походин О.А., Александрова А.И. Задачи департамента по человеческим ресурсам в кризис // В сборнике: Неделя науки СПбПУ материалы научного форума с международным участием. Инженерно-экономический институт. Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,

Инженерно-экономический институт; -2015. -С. 376-378.

7. Санин М.К. Формирование идеологии инновационного бизнеса как элемента управления // Предпринимательство: перспективы, приоритеты и ограничения: сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции (Нижний Новгород, 25 февраля 2016 г.) - 2016. - С. 150-156.

8. Санин М.К. Организационная структура управления в инновационном бизнесе // Вопросы современной экономики: теоретический и практический аспекты: сборник научных трудов международной научно-практической конференции (Пенза, 29-30 октября 2015г.) - 2015. - С. 95-98

9. Санин М.К. Медицинские проблемы управления персоналом организации в современных условиях // Научно-технический вестник СПбГУ ИТМО. Выпуск 1(17). – СПбГУ ИТМО – 2005. – С. 58-60

10. Свиридова Л.В. Современные проблемы управления человеческими ресурсами/ Л.В. Свиридова, В.В. Романов. – Н. Новгород. : Издательство Волго-Вятской академии гос. службы, 2011. – 372 с.

11. Энциклопедия экономиста [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.grandars.ru> , свободный. - Загл. с экрана

12. Сайт корпорации «Галактика» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.galaktika.ru/hcm/ponyatie-upravleniya-chelovecheskimi-resursami.html>, свободный. – Загл. с экрана

Электронное научное издание

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И
ЭКОНОМИКА ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ
РАЗВИТИЯ**

Сборник научных трудов
по материалам I международной
научно-практической конференции

30 апреля 2016 г.

По вопросам и замечаниям к изданию, а также предложениям к сотрудничеству
обращаться по электронной почте mail@scipro.ru

Подготовлено с авторских оригиналов

ISBN 978-5-00-005763-5

Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 3,5. Тираж 100 экз.
Издательство Индивидуальный предприниматель Краснова Наталья Александровна
Адрес редакции: Россия, 603186, г. Нижний Новгород, ул. Бекетова 53.