

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

УДК 658.3

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИИ

Кондрашова Е.В., гр. 31-ЭИ(б)

Рук. Грибановская Н. В.

Работа программистов, как и любого персонала, должна быть грамотно организована. Такого вида деятельность занимаются менеджеры.

Первый вопрос, который следует поставить это «Кем конкретно придется управлять?». Для «идеальной ситуации» это будут люди с высшим образованием, работающие по специальности, заинтересованные в работе и готовые выполнять ее доброкачественно и в установленные сроки. Но такую «идеальную ситуацию» довольно сложно воплотить в жизнь, если работаешь с командой, а именно с командой программистов.

Команда – это слаженный коллектив, вместе выполняющий поставленную задачу. Для начала команду надо собрать, это как раз тот вариант, который наиболее близок к созданию «идеальной ситуации», так как менеджер сам выбирает и отбирает именно ту команду, которая ему нужна. С одной стороны управление уже существующим коллективом является более сложной задачей, потому что ее члены могут быть абсолютно разнородными. Один человек умный и доводит дело до конца; второй - быстро схватывает, но ленив; третий очень старательный и трудоспособный, но не отличается умом; четвертый - просто начинающий, многое не понимает, не стабилен. Самое сложное - это раздать задачи каждому свои и увязать возможности команды с планом работ.

Команда всегда считала себя командой именно из-за того, что каждый делал что-то, что другой не делал. К примеру, тому, что быстро схватывает, и не разменивается по мелочам нужно дать соответствующую «крупную» и важную часть работы, что бы он был удовлетворен хотя бы ее значимостью; старательному дать более «мелкую», кропотливую, но не сложную работу, т. к. у него хватит терпения.

Сделать так, чтобы все нормально друг с другом общались непросто, но и не обязательно, чтобы люди чувствовали себя равными. Как раз неравенство порождает желание учиться и развиваться. [1]

Также проблемы могут возникнуть, когда же менеджер приходит в готовую команду, особенно если он в этой команде работал программистом, а теперь стал менеджером — большинство людей будут терзаться вопросом: а по-

чему не я? Почему не меня назначили? И ему придется с этим как-то бороться и все это преодолевать.

Еще одна важная вещь — если менеджера собираются назначить в уже сформированную команду, то необходимо выяснить, не была ли эта команда сформирована по остаточному принципу, т.е. из тех людей, кого в другие команды не взяли. Особенно часто так формируют команды тестеров. В этом случае следует очень хорошо подумать, стоит ли идти на должность менеджера в такую команду, потому что существует большая вероятность того, что придется всех людей заменять. А это очень большие проблемы, стрессы и прочие неприятности.

Иметь возможность нанимать команду с нуля — очень важная привилегия менеджера, в значительной мере способствующая появлению сильной, правильной команды.[2]

И вот мы подходим ближе к достижению «идеальной ситуации» и подбору персонала для работы в новой команде.

Для формирования коллектива, выполняющего работу с высокой производительностью, требуются соответствующие люди – «правильные люди».

Правильные люди — это как раз те люди, производительность которых в разы больше, чем других; причем на протяжении продолжительного промежутка времени.

Они отличаются от других по двум основным признакам:

- они умные
- они всегда добиваются конечного результата

Эти два признака применимы не только к персоналу в сфере информации, но и ко всем другим сферам.

Что касается первого признака - наверно, одно из основных правил менеджмента, которое применяется не только к программированию, это «Нанимайте людей умнее себя».

Действительно, сложно, если ты был хорошим программистом, нанять кого-то умнее себя. Тем самым придется признать, что этот человек как программист лучше. Самолюбие в данном случае страдает. Однако его можно перебороть. Когда менеджер переборет его и научится нанимать людей умнее себя, это сразу выведет его на новый уровень.

В противном случае, если менеджер не уверен в своем техническом уровне, то при выборе работника лучше посоветоваться с тем, в чьих знаниях никто не сомневается. Если претендент разговаривает с ним «на одном языке», то это наверняка тот, кто нам нужен.

Если говорить о втором признаком «правильного» человека, то он также необходим, как и первый, т. к. существует множество умных людей, но, к сожалению, не стремящихся добиваться результата и доводить дело до конца. При найме такие люди с трудом выполняют поставленную задачу, т. к. абсолютно не заинтересованы в результате.

В то же время усердные люди могут два месяца делать какую-нибудь работу, когда рядом лежит простое и эффективное решение, с помощью которого все тоже самое можно сделать за неделю, при этом лучше.

Что бы отобрать нужных людей лучше всего проводить собеседования. На них вы можете воочию узнать о способностях претендента, просмотреть резюме и задать интересующие вас вопросы.

При наборе персонала для работы в сфере информации, а конкретно программистов, необходимо учитывать некоторые особенности. Одной из них является скорость овладения информацией, а точнее знаниями в своей области. Это условие необходимо, т. к. информационные технологии развиваются с огромной скоростью, и приспособиться к ней сможет не каждый. Сами знания, в текущий момент, так же важны, но все же они должны служить лишь полной, полезной и необходимой базой для работы и получения новых знаний.

Еще одним свойством является наличие энтузиазма. Если человек рассказывает о каком-либо своем проекте уже воплощенном в жизнь, то это говорит о том, что раз он проявил инициативу тогда, то не исключено, что сделает это снова.

Все также важна способность достижения результата. Для проверки можно задать какую-нибудь противоречивую ситуацию и спросить, что бы потенциальный работник делал в данной ситуации. Если он в ответе пускает все на самотек, то о наличии требуемой способности не приходится спорить – ее нет. В «идеальной ситуации» претендент должен предложить свое конструктивное или даже неординарное, но очень эффективное решение данной проблемы. Он должен уметь проявлять лидерские качества. Это значит, что этот человек сможет довести все до конца собственными силами.

Каждому из претендентов следует уделить достаточно количество времени и не руководствоваться мотивами «заполнить» имеющиеся рабочие места. Это очень важно по тем причинам, что можно не разглядеть в заурядном человеке талантливого программиста или попросту руководствуясь собственными первыми впечатлениями и рекомендациями впустить в команду «слабое звено» не обладающее не одним из признаков «правильного человека».

Чтобы не принимать субъективных решений, также следует посоветоваться с будущими коллегами нового члена.

Команда собрана. Осталось наладить ее работу.

Для образования «командного духа», безусловно, требуется какое-то количество времени, но задача менеджера как раз состоит в том, что бы ускорить этот процесс. А для этого необходимо создать комфортные условия для работы команды. К ним относят в первую очередь заботу о «погружении в рабочий поток» для членов команды. Для этого необходимо создать рабочий микроклимат, позволяющий сосредоточиться на своей работе. [2]

Очень плохо влияет на работу переформирование команд. Постоянная перестройка и «переделка» пагубно сказывается на энтузиазме работника. Его старые идеи становятся не актуальны, а новые не приходят на смену. Если нависает как раз такая ситуация, то нужно всеми силами пытаться довести работу

до логического конца. Либо вставить то, что написано, в другой проект., либо что-то еще, но какой-то разумный конец необходим.

Как и всех людей программистов не устраивает, когда их работа «идёт в корзину». Столько труда времени и сил было потрачено на (как оказалось) бесполезный и никому ненужный проект – этот факт врядли поднимет работоспособность.

А если проект все же выполнен в сроки и одобрен заказчиком, то очень часто менеджер даже не подумает поблагодарить за выполненную работу. С одной стороны это принимается как данное, т. е. то за что сотруднику фирмы платят деньги никто не обязан каждый раз благодарить человека за его обязанности. Но с другой стороны все же программирование является творческим процессом и человек прикладывает не только свои умственные способности, бывает и такое, что он вкладывает душу в свое «детище» и порой не прочь услышать похвалы как от коллег, так и от своего начальника. Человеческие отношения в команде очень важны и способствуют всеобщему «вливанию в рабочий поток» и формированию благоприятного микроклимата.

Проблемы мотивации участников коллектива проявляются в зависимости от следующих моментов:

- мотивированности самого менеджера, то есть он должен не только развивать энтузиазм у других искусственно, но и сам гореть им;
- регулярности его работы с подчиненными. Менеджер должен постоянно контактировать со своими сотрудниками, решать проблемы, выслушивать жалобы и предложения и всячески включаться в работу коллектива;
- понимания перспектив компании и команды и в зависимости от них менять направление течения работы команды;
- учета того, что стимулирует и тормозит труд программистов.

При планировании и разработке дальнейших действий своих сотрудников, необходимо не забывать о их здоровье. Здоровый работник работает лучше, чем тот, что сидит ночами напролет в офисе, заканчивая очередной проект. Изначальной задачей менеджера являлось выполнение поставленной задачи в срок, и для этого он обязан также создать четкий план, который должен выполняться строго по графику и без ущерба своему здоровью и здоровью его коллег. Но опять же это получается не всегда и для этого требуется «идеальная ситуация».

ЛИТЕРАТУРА

1. Клуб Успешных Менеджеров Программистов[Электронный ресурс]/ Авторский сайт Александра Орлова. – Москва, 2009. - Режим доступа: <http://www.happy-pm.com>.
2. Орлов, А. М. Секреты управления программистами [Текст]/А. М. Орлов. – М.:Вильямс, 2008г. – 193с.

УДК 004.658.2

РАЗРАБОТКА БАЗЫ ДАННЫХ ПЕРСОНАЛЬНОГО УЧЕТА

Алдошина Н.И., гр. 41-УП

Рук. Захаров А.В.

В основу разработки базы данных персонального учета была положена унифицированная форма кадровой документации – личная карточка Т-2.

База данных учета персональной информации была создана в СУБД Microsoft Access за несколько этапов:

1. Создание таблиц и связей между ними.
2. Формирование запросов.
3. Проектирование форм.
4. Создание отчета как объекта базы данных.

Каждый этап включал в себя ряд процессов, необходимых для создания нужного объекта. Рассмотрим ход построения базы данных подробнее.

1. Создание таблиц и связей между ними.

Личная карточка Т-2 состоит из 11 разделов, имеет «шапку» с дополнительными графами и место для фотографии. Поэтому было создано 12 таблиц (на каждый раздел, кроме раздела VIII Отпуск) для последующего удобного ввода новых данных и изменения уже имеющихся, а также сводная таблица для просмотра всей информации на работника. Раздел VIII Отпуск не вошел в базу данных, поскольку для его построения выбранные объекты не подходят. В ходе его проектирования целесообразно использовать объект «Модуль» для построения программы на языке Visual Basic. Цель программы заключается в учете соблюдения графиков отпусков и возникающих в нем изменений в каждом конкретном случае.

После создания структуры таблиц для сущностей базы данных персонального учета необходимо установить связи между таблицами. Связи между таблицами используются при формировании запросов, разработке форм, при создании отчетов.

- Далее происходит непосредственно заполнение всех таблиц.

2. Формирование запросов.

Запрос – это средство выбора необходимой информации из базы данных для дальнейшей работы с ней. Для создания запросов было использовано два режима: «Мастер» и «Конструктор».

3. Проектирование форм.

При разработке автоматизированной личной карточке было использовано 3 вида форм:

1. для ввода первичной персональной информации на нового работника.
2. для просмотра служебных и личных данных работников
3. главная кнопочная панель.

Первые два вида форм были созданы с помощью двух режимов: «Мастер» и «Конструктор». В режиме «Мастер» был разработан каркас для будущей формы. Далее в режиме «Конструктор» форме был придан необходимый вид, а также добавлены нужные элементы, например, список, кнопки, рисунок, вкладки и подчиненные формы или отчеты.

После всех проделанных работ в режиме «Конструктор» получилось два вида форм:

1. На основе созданных таблиц для каждого раздела личной карточки для ввода персональных данных работника.

2. В виде вкладки для просмотра служебной и личной информации на работника.

Третий вид формы – главная кнопочная форма – создается в процессе выполнения команд Сервис / Служебные программы / Диспетчер кнопочных форм.

4. Создание отчета.

Отчет – это форматированное представление данных, которое выводится на экран, в печать или файл. Они позволяют извлечь из базы нужные сведения и представить их в виде, удобном для восприятия, а также предоставляют широкие возможности для обобщения и анализа данных.

Отчет был создан главным образом с помощью режима «Мастер», в котором были выбраны поля для отчета, требуемый порядок сортировки, вид макета отчета и его стиль.

Следует отметить, что в отчет на каждого работника вошли данные из разных таблиц, чтобы охватить различную информацию о личной и профессиональной жизни, а также дать краткую, но емкую характеристику на сотрудника.

Для редактирования и форматирования получившегося макета будущего отчета был использован режим «Конструктор». С его помощью все необходимые данные вместе с фотографией работника были умещены на одну страницу для более удобного просмотра [1,2].

Трудоемкость заполнения базы данных в два раза меньше по сравнению с трудоемкостью заполнения личной карточки, а на внесение требуемых изменений в базу данных затрачивается в 2,5 раза меньше времени (погрешность составляет -0,5), чем на заполнение разделов личной карточки. Так, при введении первичных данных работника сотрудник отдела кадров постоянно сталкивается с повторяющимися графами. Например, ИНН, пол, категория годности к военной службе и другие. Использование базы данных позволяет не вписывать каждый раз одни и те же данные, а просто выбрать необходимую информацию из представленного заранее созданного списка. Экономия времени происходит за счет того, что исчезает необходимость в передвижении по рабочему кабинету и поиске нужной карточки, а также быстрого внесения информации в поля формы.

ЛИТЕРАТУРА

1. http://lessons-tva.info/edu/e-inf2/m2t4_2.html
2. <http://www.taurion.ru/access>

УДК519.852(062):[658.52:005.932.5](062)

ОПТИМИЗАЦИЯ ИЗДЕРЖЕК ПРЕДПРИЯТИЯ

Евграшина М.В., гр.21-ЛГ
Рук. Кирсанова О.В.

В данной работе рассмотрена деятельность металлообрабатывающего предприятия. Построена математическая модель оптимизации издержек.

Процесс оптимизации предполагает выбор наилучшего (оптимального) варианта из множества возможных. Применительно к промышленному предприятию это может означать достижение наивысшего результата при данных запасах ресурсов. Рассмотрим процесс оптимизации издержек на примере небольшого металлообрабатывающего предприятия.

Рассматриваемое предприятие является субъектом малого бизнеса. Основной вид деятельности – изготовление узлов и деталей машин различного назначения. Предприятие предоставило данные о расходах материала, минимуме зарплаты работников с учетом отчислений в социальные фонды и издержках на единицу выпускаемой продукции (табл.1).

В связи с затруднительным экономическим положением в стране, предприятие резко теряет многих заказчиков продукции. В определенный момент времени заказы не поступают. Поэтому принимается решение о закупке некоторого количества сырья и выпуске четырех видов узлов в течение месяца для продажи не под заказ. В такой ситуации минимизация издержек путем оптимизации плана выпуска продукции становится особенно актуальной. С этой целью постоим математическую модель.

Обозначив за x_1, x_2, x_3, x_4 соответственно количество единиц выпускаемой продукции (корпус, кронштейн, плита, прессформа) и используя данные таблицы 1, составим задачу линейного программирования [1]:

$$\begin{aligned} F = & 3479x_1 + 22288x_2 + 33432x_3 + 136619x_4 \rightarrow \min \\ \left\{ \begin{array}{l} 0,05x_1 \leq 0,16; \\ 0,4x_2 + 0,6x_3 \leq 3; \\ 0,7x_4 \leq 1,54; \\ 0,18x_4 \leq 0,38; \\ 0,23x_4 \leq 0,5; \\ 856x_1 + 709x_2 + 795x_3 + 998x_4 \geq 9800; \\ x_1 \geq 0, x_2 \geq 0, x_3 \geq 0, x_4 \geq 0 \end{array} \right. \end{aligned}$$

Таблица 1 – Предоставленные предприятием данные

Наиме- нова- ние вы- пу- скаемо- го изде- лия	Расход материала на ед. выпускаемой продукции, (т)					Мини-маль- ный разме- р зарпла- ты работ-нико- (руб.)	Издержки (руб.)
	Сталь 12Х18Н10Т ГОСТ7350-77 круг ф=22	Сталь 12Х18Н10Т ГОСТ7350-77 лист	Сталь 3 круг ф=330	Сталь ХВГ 22×500×1900	Сталь 3 круг ф=120		
Корпус	0,05	0,4				856	3479
Крон- штейн		0,6				709	22288
Плита						795	33432
Прес- форма для спек- кания круга 6A2		3	0,7	0,18	0,23	998	136619
Запас мате- риалов	0,16		1,54	0,38	0,5	9800	

Решая данную задачу симплекс-методом, получили: минимальные издержки в размере 416937,99 руб. данное предприятие понесет в случае выпуска трех единиц изделия корпус, семи единиц изделия кронштейн и двух единиц изделия прессформа, при этом сырье, закупаемое предприятием, будет использовано по максимуму. Выпуск изделий плита, при данном количестве закупаемого ресурса, невыгоден для предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акулич, И.Л. Математическое программирование а примерах и задачах [Текст]: Учеб. Пособие для студентов эконом. спец. вузов./ И.Л. Акулич; Москва. – 1-ое изд. – М.: Высш. Шк., 1989. – библиогр.: с.317. – 55000экз.

УДК 004.6

СОЗДАНИЕ БАЗЫ ДАННЫХ ПРЕТЕНДЕНТОВ И ВАКАНСИЙ

Бижан Н.М., гр.41- УП
Рук. Захаров А.В.

В любой организации, как большой, так и маленькой, возникает проблема такой организации управления данными, которая обеспечила бы наиболее эффективную работу. Некоторые организации используют для этого шкафы с папками, но большинство предпочитают компьютеризированные СУБД, позволяющие эффективно хранить, извлекать информацию и управлять большими объемами данных.

Создание базы данных позволило бы сохранять множество данных, легко изменять и вводить новые данные, а так же выводить в нужном количестве на экран компьютера.

В настоящее время существует большое количество программных продуктов, которые во многом упрощают и облегчают деятельность работников отдела кадров. Примером таких программ могут служить: пакет «АТЛАНТ-КАДРЫ», модуль «Управление персоналом», Пакет «БОСС-Кадровик», «Огас-Кадры» это далеко не исчерпывающий перечень кадровых программ, каждая из этих программ имеет свои особенности, свою специфику, интерфейс и структуру.

Процесс отбора претендентов на вакантные должности -это сложный и очень трудоемкий процесс, который требует большого внимания и занимает много времени. Именно поэтому мной была разработана база данных претендентов и вакансий. При помощи данной базы данных, во многом сокращается монотонность и трудоемкость такого процесса, как отбор и распределение персонала.[1,2]

Базовым программным обеспечением при создании базы данных являлась Windows Vista – это последняя версия Microsoft Windows, из серии графических операционных систем для персональных компьютеров, используется как для дома, так и для работы. А непосредственно процесс создания осуществлялся в Microsoft Office Access 2007. Office Access 2007 позволяет быстро отслеживать информацию и с легкостью создавать на ее основе необходимые отчеты. Office

Access 2007 обеспечивает возможность легко начинать работу со встроенными базами данных, вносить в них изменения и адаптировать к меняющимся деловым потребностям пользователя.[3]

Начальным этапом создания базы данных претендентов и вакансий является разработка в Office Access 2007 необходимых таблиц и их заполнение, в данном случае это будут таблицы «претенденты», «вакансии», «пол» и «военная служба», после этого устанавливаются связи между таблицами, далее следует создание запросов на выборку с использованием необходимых нам данных, которые уже имеются в таблицах, в результате запроса мы получаем новую таблицу, в которую можно вводить конкретные данные, а в ответ будет выдаваться подходящий вариант. Конечным этапом создания базы данных является конструирование формы «добавление претендентов», в данной форме создаются необходимые поля, далее эти поля заполняются данным и конечным штрихом является создание красочного интерфейса.

Эффект от использования разработанной базы данных состоит в экономии рабочего времени персонала, как инспектора отдела кадров, так и прочих работников организации, а соответственно и в экономии денежных расходов. При использовании разработанной базы данных, экономится время на сбор информации, обработку поступающей информации и на сам процесс отбора персонала.

Если изначально на выполнение функции «отбор персонала» работнику отдела кадров требовалось 2 месяца (352 рабочих часа), то после внедрения базы данных претендентов и вакансий это время может сократиться до 1 месяца (176 рабочих часов), то есть у работника отдела кадров появится больше времени на качественное выполнение своих прочих служебных обязанностей.

После внедрения базы данных трудозатраты составят 4500 руб. (так как данная функция будет уже выполняться в течение 1 месяца). Единый социальный налог равен $(4500 * 0,26)=1170$ руб. Затраты на выполнение функции после внедрения базы данных составят $(4500+1170+850)=6520$. Таким образом как временные, так и денежные затраты на выполнение данной функции будут сокращены практически в 2 раза.

Тем самым мы можем увидеть значительный положительный эффект от внедрения базы данных претендентов и вакансий. При этом еще следует отметить, что внедрение и использование данной программы не требует особых навыков и затрат, она проста, легка и удобна в использовании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Административно-управленческий портал (АУП):
<http://www.officemart.ru/research/portals/portal63.htm> ;
2. Глинских А.К., «Современные автоматизированные системы управления персоналом», 2009;
3. Лори Ульрих Фуллер, Лен Кук, Джон Кауфельд; «Microsoft Office Access 2007. Для чайников»; Диалектика, 2007 год.

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ

Болдырева В.С., гр. 11-Б
Рук. Скоблякова И.В.

На протяжении последних десятилетий наблюдается быстрый рост популярности теории человеческого капитала. В современных условиях человеческий потенциал выступает главным фактором социально-экономического развития, конкурентоспособности и эффективности бизнеса. Это стало причиной возникновения теорий эндогенного экономического роста, в которых человеческому капиталу отводится ключевая роль. Социально-экономическое развитие определяется не только ростом производительности труда квалифицированных и образованных работников, но и ростом интеллектуального капитала, выступающего источником идей, инноваций, нововведений, а также фактором, который облегчает их восприятие и распространение в хозяйственной среде [1].

Существует множество различных толкований «человеческого капитала» как экономической категории. На наш взгляд, наиболее полно его содержание отражает следующее определение. Человеческий капитал - это сформированный в результате инвестиций и накопленный конкретным человеком определенный запас здоровья, практических навыков, знаний, интеллектуальных способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства [2].

Представленная трактовка человеческого капитала позволила нам выделить его основные составляющие элементы: здравоохранение, образование, наука, культура, спорт (рисунок 1).



Рисунок 1 – Элементы человеческого капитала

Рассмотрим подробнее каждый из элементов, представленных на схеме.

1. Образование. Накопление происходит в процессе потребления знаний, а также приобретения навыков и опыта в процессе трудовой деятельности. Отражает уровень образования индивидов на протяжении всей жизни, их квалификацию, профессиональный опыт, достижения и рост.

2. Здравоохранение. Накопление происходит в процессе потребления жизненных благ и защиты здоровья. Характеризуется состоянием здоровья по итогам медицинских осмотров, частотой заболеваний, уровнем физического и психического здоровья.

3. Наука. Накопление происходит в процессе интеллектуального присвоения. Характеризует уровень интеллектуального развития индивида.

4. Культура. Накопление происходит в процессе воспитания, потребления знаний, услуг учреждений социально-культурной сферы. Отражает уровень образования и культурного развития, моральный и нравственный облик носителя человеческого капитала.

5. Спорт. Накопление происходит в процессе воспитания физической культуры. Характеризуется потенциалом предстоящей активности жизни, здоровым образом жизни, личными спортивными достижениями, в том числе на чемпионатах и олимпийских играх.

Развитие человеческого капитала в современных условиях должно стать приоритетным направлением социально-экономической политики государства. При оценке уровня развития человеческого капитала необходимо учитывать такие показатели, как рождаемость, продолжительность жизни, грамотность, уровень образования, здравоохранение, занятость, реальный доход, заработная плата, уровень развития человеческого потенциала и другие. В таблице 1 представлена динамика показателей, характеризующих уровень развития качества жизни и человеческого капитала в Российской Федерации [3].

Таблица 1 – Динамика показателей социально-экономического развития и человеческого потенциала в России [3]

Показатели	2005	2006	2007
1. ВВП на душу населения, (долл. ППС)	11861	13252	14690
2. Ожидаемая продолжительность жизни, (лет)	65,3	66,6	66,2
3. Грамотность, (%)	99,4	99,4	99,5
4. Доля учащихся в возрасте 7-24 лет, (%)	73,4	73,4	73,4
5. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП)	0,792	0,805	0,817
6. Место, занимаемое в мире по ИРЧП	67	73	71

По индексу развития человеческого потенциала Россия входит в группу стран с высоким уровнем этого показателя. Отличительной особенностью является то, что мы имеем достаточно высокий уровень образования и грамотности, и в тоже время более чем скромный показатель реального дохода на душу населения. Нельзя не обратить внимание на низкий показатель продолжительности жизни в России. Первые места в мире принадлежат Норвегии, Австралии, Исландии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Самродова, С.М. Человеческий капитал: особенности функционирования, накопления, использования: монография / С.М. Самродова. - Санкт-Петербург: Инфо-да. – 2008 - с.127.
2. [Электронный ресурс] - режим доступа: <http://www.dipshop.ru>
3. Доклад о развитии человека 2009. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие / Пер. с англ.; ПРООН – М.: Издательство весь мир, 2009, 239 с.

УДК330.59:004](470+571)(062)

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ КАК ЗНАЧИМЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ В ХХI ВЕКЕ

**Ветрова А.А., гр. 11-Б
Рук. Скоблякова И.В.**

«Кто владеет информацией, тот владеет всем» - эта фраза является наиболее актуальной в наше время. Деятельность отдельных людей, коллективов и организаций сейчас всё в большей степени зависит от их информированности и способности эффективно использовать имеющуюся информацию. Информация постепенно превращается в ресурс первостепенного значения. В этом, по сути, и состоит процесс информатизации общества. Информатизация происходит на базе компьютеризации и телекоммуникаций, обеспечивающих принципиально новые возможности экономического развития, многократного роста производительности труда, решения социальных и экономических проблем, становления нового типа экономических отношений.

Таким образом, главной целью информатизации является повышение конкурентоспособности страны путём структурной перестройки экономики на новой технологической основе и, соответственно повышение качества жизни населения страны.

К концу 2005г. информационные технологии получили массовое распространение. Стремительно выросло использование компьютеров, Интернета и мобильных телефонов. В реальном секторе экономики количество пользователей Интернета составило около 22 млн. человек, т.е. Сетью пользовался каждый шестой житель России. Общее количество персональных компьютеров составило 17млн. штук. Значительно выросли услуги, оказываемые в сети Интернет. К 2007 году положение с ИКТ (информационно коммуникационными технологиями) в России изменилось. Компьютеры и мобильные телефоны в российских семьях получили более широкое распространение. Это объясняет-

ся ростом доходов населения и расширением набора предоставляемых информационных услуг[1, С.42].

Как показали результаты исследований тенденций использования ИКТ на примере использования персональных компьютеров и Интернета, проводимых Институтом статистических исследований и экономики знаний ВШЭ в России в 2006г. Интернетом пользовался 21% населения. При этом доля активных (тех, кто заходит в Интернет раз в месяц) составляет 13% населения России. Несмотря на высокие темпы использования ИКТ, Россия отстает от Европейского союза (в среднем по странам ЕС на 62%). В России велика доля людей, никогда не пользовавшихся персональным компьютером (59%) и Интернетом(79%). Доля россиян, в 2008г. пользовавшихся компьютером, вдвое ниже, чем в среднем по странам ЕС. Доля активных пользователей – 23 %, а в Европе этот показатель вдвое выше – 56%.

К 2015г. в России не должно остаться ни одного населённого пункта без сотовой связи и Интернета.

Всё большее распространение приобретает связь третьего поколения 3G, которая объединяет высокоскоростной мобильный доступ с услугами Интернет. Пользователь сможет не только разговаривать со своим собеседником, но и видеть его с помощью видеотелефона.

Государственной программой установлено, что к 2015г. Россия должна перейти к цифровому телевидению.

Правительство России прекрасно осознаёт перспективы использования сетевых и Интернет-технологий в государственном управлении. Концепция «электронного правительства», обеспечивающая информационное взаимодействие органов власти с населением и институтами гражданского общества получила широкое распространение в мире. В концепции «электронного правительства» вся система органов исполнительной власти функционирует как единая сервисная организация, предназначенная для оказания услуг населению. Деятельность правительства должна быть достаточно открытой, информационно прозрачной и доступной для граждан.

Преимущества «электронного правительства» очевидны – упрощение бюрократических процедур, значительное сокращение сроков при оформлении необходимых документов, обеспечение строгой налоговой подотчётности юридических и физических лиц, повышение уровня бюджетных поступлений, сокращение масштабов коррупции и, соответственно, рост доверия граждан к институтам власти.

С 2006 года посольство США в России принимает заявки на предоставление виз российским гражданам и другие услуги в основном по Интернету.

В соответствии с программой «Электронная Россия» все основные государственные службы, начиная с администрации Президента РФ, открыли свои сайты, дающие необходимую и обычно достаточно оперативную информацию по соответствующим вопросам. «Электронная Россия» представляет собой единый сервер органов государственной власти РФ (<http://www.government.gov.ru>)

и предлагает широкий круг оперативной и архивной информации о деятельности обозначенных органов.

Эффективность борьбы с преступностью определяется уровнем организации оперативной, следственной, профилактической работы, проводимой органами внутренних дел. В свою очередь результаты этой работы зависят от качества информационной поддержки, поскольку основные усилия практических работников в расследовании, раскрытии и предотвращении преступлений, так или иначе, связаны с получением необходимой информации, именно эти функции и призваны обеспечить система информационного обеспечения органов внутренних дел.

Сейчас большинство регионов России приступило к созданию региональных информационных систем, но эти процессы пока ещё носят стихийный характер. Очевидна необходимость единой стройной системы информационного обслуживания массового пользователя.

При изготовлении компьютерных субъективных портретов применяются одномасштабные типизированные рисунки элементов внешности человека, а само создание портретной композиции осуществляется по традиционной методике изготовления субъективных портретов на базе систем «ИКР-2» и «Портрет».

Первой из компьютерных систем построения композиционных портретов стала система «ЭЛЛИ» (элементы лица). В дальнейшем появились «ФОТОРОБОТ» и «КРИС» АДИС (автоматизированная дактилоскопическая информационная система) «Папилон» очень эффективна при установлении личности неопознанных трупов, в особенности тех, визуальное опознание которых невозможно или затруднено процессом разложения. Системе для идентификации достаточно отпечатка всего лишь одного пальца.

Эффективность борьбы с различными видами преступности, предупреждение правонарушений, ускорение раскрытия преступлений зависит от использования современных информационных технологий.

Все вышеуказанные ИКТ будут способствовать повышению качества жизни населения России не только в сфере правопорядка, культуры и телекоммуникаций, но и в сфере здравоохранения и образования.

Приоритетной составляющей новой концептуальной модели виртуального центра охраны здоровья населения становятся регулярный мониторинг и оценка состояния здоровья населения, персонализация здравоохранения, оказание медицинской помощи с учётом индивидуальных особенностей пациента.

Развитие технологий «sensor-on-a-ship» и открытых телекоммуникационных систем позволяет приступить к реализации методологии «госпиталь на дому».

Новая концепция здравоохранения с использованием современных ИТ позволяет сформировать в России систему качественного и доступного здравоохранения, минимизировав при этом расходы государства [2, С.59].

Информатизация системы общего образования, ориентированная на формирование нового поколения, отвечающего по своему уровню развития услови-

ям информационного общества, является одной из перспективных задач. Её решение должно помочь молодым людям получить престижную высокооплачиваемую работу, формировать свой культурный облик, подготовить себя для жизни и работы в информационном мире XXI века.

ЛИТЕРАТУРА

1. Савинов А.Ю., Абрамова А.В. Влияние информационных технологий на конкурентоспособность стран в мировой экономике. // Вопросы статистики, №5. 2006.
2. Анищенко В.С., Булдакова Т. И. Концептуальная модель виртуального центра охраны здоровья населения. // Информационные технологии, №12. 2009г.

УДК330.1-044.922(062)

ИННОВАЦИОННОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО, СПЕЦИФИКА РАЗВИТИЯ В РОССИИ

Дудина К.Э., гр. 11-Б
Рук. Скоблякова И.В.

Инновационная деятельность становится важнейшим фактором развития экономики.

Под инновационным предпринимательством понимается процесс создания новых товаров и технологий посредством практического использования идей и изобретений. В общем плане инновационное предпринимательство можно определить как общественный технико-экономический процесс, приводящий к созданию лучших по своим свойствам товаров (продукции, услуг) и технологий путем практического использования нововведений. Инновационные фирмы (предприятия) возникают как следствие общественной потребности в сокращении издержек, появляющихся в процессе трансформации продукта, созданного в научно-технической сфере, в продукт, создаваемый в хозяйственной сфере. Инновационные предприятия позволяют ликвидировать некоторые из затрат и сократить издержки производства, т. е. они выступают институциональной формой, обеспечивающей эффективное взаимодействие научно-технических институтов и частных хозяйствующих субъектов в рамках рыночных отношений.

Условия развития инновационного процесса формируются под воздействием двух основных сил:

- влияние рынка на деятельность разработчиков новой техники, процедуру присвоения им части дополнительной прибыли от реализации новшества, на конкуренцию в области технологических разработок, отбор наиболее интересных продуктов и процессов;

- государственное регулирование инновационных процессов, связанных с высокими технологиями (необходимо использовать такие методы, как прямое ориентирование НИОКР, разработку и внедрение государственных и ведомственных стандартов и пр.).

Цели государственной политики развития инновационного предпринимательства в России — это развитие, рациональное размещение и эффективное использование научно-технического потенциала, увеличение вклада науки и техники в развитие экономики и в реализацию важнейших социальных задач. Следовательно, целями Программы развития инновационного предпринимательства и входящих в ее состав подпрограмм должны быть получение новых знаний в области фундаментальной и прикладной науки, решение актуальных научно-технических проблем, создание образцов конкурентоспособной техники, технологий, материалов, обеспечивающих общий подъем уровня знаний, практическую реализацию качественно новых научных идей, сохранение ведущих школ и коллективов, развитие научно-технического и экспортного потенциалов России, формирование рынка научно-технической продукции.

В настоящее время большинство экспертов дают негативную оценку текущего инновационного потенциала России, в особенности на фоне развитых стран. Так, в деловой литературе отмечают тенденцию по снижению доли высокотехнологичных продуктов в ВВП России с 1,12% в 2007г. до 1,03% в 2008г. По этому показателю Россия занимает лишь 312-е место в мире [1]. Ведущие же позиции в данном рейтинге занимают страны, рост ВВП которых на 50%-90% определяет развитый научно-технический комплекс страны. В качестве одной из основных причин сложившейся ситуации называют экономические реформы 90-х годов, оказавшие влияние на резкое снижение спроса на продукты инновационной деятельности.

В свою очередь в период с 1990г. по 2007г. это способствовало уменьшению организаций, выполняющих исследования, за исключением различных НИИ (число которых увеличилось). В 2007 году число предприятий, осуществлявших технологические инновации, составляло всего 8,5% от их общего количества [2], что в целом неудивительно, учитывая, что дефицит финансирования научно-исследовательских процессов не позволяет создать необходимую материально-техническую базу и обеспечить достойными кадрами развитие инновационных технологий. Увеличение разрыва между спросом на высокотехнологичную продукцию и возможностью её производить, приводит к тому, что предприятия почти всех отраслей предпочитают закупку готового оборудования созданию собственных НИОКР.

ЛИТЕРАТУРА

1. «В Совете Федерации хотят усовершенствовать законодательство в сфере науки и научно-технической деятельности», сайт «Новости Федерации» 04.12.2009.- [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.regions.ru/news/fedsovet/2256741>.
2. Официальный сайт Правительства РФ.- [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.government.ru/content/governmentactivity/>.

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ПЛАНИРОВАНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

**Желнина Е.В., гр. 41-УП
Рук. Захаров А.В.**

Планирование персонала как одна из важнейших функций управления персоналом состоит в количественном, качественном и пространственном определении потребности в персонале, необходимом для достижения целей организации.

При проведении кадрового планирования необходимо собрать массу данных, осуществить передачу их, ввести в компьютер, обработать и провести оценку. Эту задачу часто можно решить только с помощью кадровой информационной системы.

Планирование персонала включает в себя количественный и качественный аспекты. Количественное планирование персонала занимается исчисляемыми величинами, такими как число сотрудников, рабочими местами, затратами, в то время как качественное планирование персонала занимается вопросами, связанными с квалификацией (знаниями и умениями сотрудников, а также соответствием квалификации предоставляемым требованиям) [2].

Процесс планирования численности персонала включает в себя ряд этапов, каждый из которых представляет собой совокупность задач, необходимых для выполнения сотрудниками различных подразделений организации.

Процесс расчета численности персонала крайне громоздок и трудоемок. Он отирает много времени не только у сотрудников службы персонала предприятия, но и у линейных руководителей, которые обязаны оповещать сотрудников службы персонала в письменной форме о количестве необходимых в их подразделении работников. В свою очередь сотрудники кадровой службы также тратят много времени, занимаясь сбором и систематизацией данных о персонале и потребности в нем. В связи с чем, можно сделать вывод, что процесс планирования численности персонала традиционным способом требует автомати-

зации. Это принесет предприятиям не только экономию времени и финансовых средств, но и ощутимые социальные результаты.

К новым информационным технологиям, применяемым в области планирования численности персонала, относятся функционалы и модули в составе комплексных информационных систем.

Функционал планирования персонала предназначен для автоматизации учета кадров, связанной с необходимостью выявления наличной численности персонала и для выполнения ряда вычислительных процедур, связанных с расчетом численности персонала, помогающий полностью автоматизировать многие трудоемкие расчеты.

Главной целью создания данного программного продукта является повышение эффективности системы управления человеческими ресурсами.

На сегодняшний день в управлении персоналом существуют следующие информационные системы: SAP, Oracle, BAAN, Scala, Navision (западные), Галактика, Парус, 1С, БОСС, Бэст-Про (российские).

При разработке нашего сайта по созданию модели планирования численности персонала использовалась программа Joomla!. Это система управления содержимым, написанная на языках PHP и JavaScript, использующая в качестве хранилища содержания базы данных MySQL.

К основным возможностям системы можно отнести следующие:

- функциональность можно расширять с помощью дополнительных модулей (расширений, плагинов);

- все модули, компоненты, плагины, шаблоны можно написать самому или отредактировать по своему усмотрению уже имеющийся код php [3].

Модель планирования численности персонала представляет собой информационную систему, позволяющую усовершенствовать процесс планирования персонала, снизить затраты на его осуществление [1].

Данный сайт должен облегчать труд работников кадровой службы организации, а также линейных руководителей. Он призван автоматизировать заявку на необходимого линейному руководителю сотрудника, который в отсутствие автоматизации этого процесса обязан постоянно ходить в отдел кадров и вручную заполнять заявки на вновь и вновь требующихся сотрудников.

К тому же сайт призван помочь сотрудникам кадровой службы в расчете численности необходимого организации персонала. Для этого сотрудникам кадровой службы предлагается ряд электронных таблиц, содержащих примеры расчета численности различными способами. Соответственно, сотрудники службы управления персоналом могут выбрать наиболее подходящий именно для их организации пример, и лишь заменив исходные данные в таблице, получить итоговый результат за пару минут.

Данный сайт также позволяет быстро и без труда производить поиск необходимых сотрудников как внутри организации, так и за её пределами. Предлагается автоматизация данных о персонале фирмы. Также сайт содержит указания на страницы в интернете, где сотрудники кадровой службы без труда смогут оставить заявки на требующихся работникам; телефоны орловских га-

зет, куда можно подать объявления по поиску необходимого сотрудника; данные о ярмарках вакансий и др.

На базе сайта, при желании, можно получить необходимые знания по науке управления персоналом, почитав предложенную литературу: книги, ссылки на востребованные журналы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Варданян И. Компьютерные технологии в системе управления персоналом // Управление персоналом. – 2007. - №8. – С. 76-81.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 304 с. – (Серия «Высшее образование»)
3. Электронный ресурс: <http://joomla.ru/>

УДК 331.101.262:005.591.6](062)

РОЛЬ ИНТРАПРЕНЕРСТВА В РАЗВИТИИ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

**Камышев Н.А.
Рук. Смирнов В.Т.**

Несколько лет назад известный голландский экономист и предприниматель Ханс Виссема сказал, что предприятие будет более успешным, если требовать от менеджеров не только высокой квалификации, но также и инициативного предпринимательства. С позиции сегодняшних дней мы видим, что бизнесмен не прогадал. Он говорил о формировании климата интрапренерства на предприятиях [2].

Под интрапренерством понимается развитие духа предпринимательства и его осуществление внутри существующего предприятия. Оно заключается в том, что на действующем предприятии, выпускающем определенную продукцию (работу или услуги), создаются условия для выдвижения новаторских предпринимательских идей. Целью интрапренерства является обеспечение интересов предприятия и на этой же основе обеспечение интересов интрапренера, выдвинувшего и реализовавшего предпринимательскую идею. Сущность деятельности интрапренера в том, что он перестраивает обычный процесс в предпринимательский.

Для того чтобы ориентироваться в обстановке, интрапренер должен быть творческим человеком, а творческие способности в крупной организации развиваются в меньшей степени. А для того, чтобы предприятие, основанное на интрапре-

пренерстве, увенчалось успехом, необходимы: творческий подход, глубокое знание внутренних и внешних обстоятельств, профессиональный кругозор [1].

Сегодня на западе это явление вызывает большой интерес. Объясняется это рядом важных изменений. В социальной сфере США растет интерес к тому, чтобы заниматься своим делом на собственных условиях. Индивиды, которые верят в свой талант, все больше стремятся к самостоятельной деятельности в рамках организационной структуры. Если такая свобода им не обеспечивается, то у них развивается неудовлетворенность компанией. Интрапренерство — инструмент, который облегчает решение этой задачи. Официальная концепция явления в Америке была одной из составляющих государственной программы поддержки малого бизнеса и предполагала работу подразделений на принципах малых фирм, то есть на основе наличия самостоятельного бюджета, самостоятельной возможности реализации продукта, право самостоятельного распоряжения средствами своего бюджета в пределах, оговоренных договором между высшими руководителями корпорации и представителями коллектива итрапренерской фирмы. Задача состояла в том, чтобы удержать в рамках корпорации самые инициативные группы специалистов. Управление подразделениями могло процветать в атмосфере свободы и стабильности.

В российском законодательстве отсутствует понятие «интрапренерство», но объективных причин (законодательных запрещений) на это нет. Традиционные предприятия России отличаются низкой эффективностью, которая вызвана их большой фондоемкостью, устаревшей техникой, технологическим консерватизмом, снижающейся заинтересованностью и ответственностью менеджеров [2]. Но в последние годы наблюдаются положительные тенденции. По данным Госкомстата число организаций, осуществляющих инновационную деятельность с 3285 в 2006 году увеличилось до 3414 в 2008. Орловская область следует общероссийской динамике – инновационных предприятий становится больше. В 2006 году их насчитывалось 36, а уже в 2008 году 40.[3] Развитие и поддержание интрапренерства в Орловской области стимулирует повышение качества производимой на предприятиях области продукции и повышает ее инновационный статус. Так, акционерное общество «Ливгидромаш» имеет в своем составе крупный научно-технический центр, сотрудники которого только в 2008 году разработали 25 новых образцов оборудования, внедрили 10 новых технологий. Проводимая инновационная политика, взаимодействие работников в области обмена опытом и собственными достижениями позволяют предприятию занимать лидирующее положение на российском рынке. Активную инновационную политику в металлургической отрасли проводит акционерное общество «Межгосметиз-Мценск», которое в текущем году увеличило объемы производства в 1,6 раза, что стало возможным благодаря стимулированию производственной инициативы работников. ЗАО «Электротекс» – имеет в своем составе лабораторию, в которой работают 4 кандидата наук и 7 аспирантов. За 2007 год с использованием механизмов интрапренерства им освоено 12 видов инновационной продукции.

При всем многообразии существующих в мире подходов к управлению

людьми в организации, отличиях в средствах и методах их практической реализации, можно сформулировать основополагающий принцип современной концепции управления организацией: главное - это признание человеческих ресурсов как решающего фактора эффективности и конкурентоспособности организации, как ключевого ее ресурса, имеющего экономическую полезность и социальную ценность. Использование интрапренерства на предприятии позволит более рационально управлять денежными потоками, повысить инновационную восприимчивость и создать наиболее благоприятные условия для повышения предпринимательской активности организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. В.В. Томилов, А.А. Крупанин, Т.Д. Хакунов. Маркетинг и интрапренерство в системе предпринимательства. Учебное пособие,2003.-350 с.
2. А.А.Бессонова, «Предпринимательство — важнейший аспект бизнеса в условиях кризиса». Российский аналитический журнал «Люди дела» №3(103),2009
3. Динамика инновационной активности организаций по субъектам Российской Федерации [электронный ресурс].- Режим доступа: www.gks.ru

УДК 338.22-057.875(470+571)(062)

МОЛОДЁЖНЫЙ БИЗНЕС. КАК СОЗДАТЬ БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ?

**Котов Д.А., гр. 21-УП
Рук. Смирнов В.Т.**

МОЛОДЁЖНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

Показатели многочисленных опросов, проводимых среди студентов и выпускников российских ВУЗов, говорят о том, что доля молодых россиян, стремящихся открыть собственный бизнес, неуклонно растет. Между тем, открыть свой бизнес — непростое дело. Молодого бизнесмена ожидают многочисленные барьеры и трудности: высокая капиталоемкость, конкуренция, необходимость принимать ответственные решения, постоянные риски быть нерентабельным и низкоэффективным. Но каждый, кто уже попробовал себя в роли хозяина своего дела, скажет: создавший свое предприятие больше никогда не захочет работать по найму. Однако в последнее время развитие малого, в том числе молодежного, предпринимательства, стало одним из ведущих направлений формирования цивилизованного рынка и системного механизма экономического регулирования.

Во многом успешное развитие молодежного бизнеса зависит от деятельности государственных структур, как исполнительных, так и законодательных. Государственные органы, которым поручены вопросы развития молодежного предпринимательства, должны выполнять две функции: обеспечивающую и управленческую. Обеспекивающая функция связана с предоставлением молодежным предприятиям финансовой поддержки, информационных ресурсов, госзаказов и т.д. Управленческая функция касается вопросов планирования, оперативного управления, контроля. Реализация этой схемы должна обеспечивать устойчивость и эффективность развития молодежного бизнеса как движущей и мотивирующей силы регионального экономического комплекса [1].

ПРОГРАММЫ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЁЖНОГО БИЗНЕСА

Согласно статистике, примерно 300 млн. молодых людей в возрасте от 18 до 30 лет во всем мире либо не имеют постоянного места работы, либо вообще являются безработными. Около 20% из них обладают отличными способностями для начала собственного бизнеса и, в силу различных причин, только 5% решается на это. Для решения проблемы занятости молодежи Международным форумом лидеров бизнеса (IBLF) совместно с Фондом принца Уэльского (the Prince's Trust) несколько лет назад была разработана Международная программа поддержки молодежного бизнеса, развитием которой занимается Youth Business International (YBI). YBI объединяет в международную сеть программы, реализуемые в 39 странах мира.

В России программа поддержки и развития молодых предпринимателей «Молодежный бизнес России» (МБР) была разработана и реализуется при содействии YBI в сотрудничестве российского филиала IBLF, Британской неправительственной некоммерческой организации OXFAM и «Королевского банка Шотландии» ЗАО.

МЕХАНИЗМ ПРОГРАММЫ

Программа «Молодежный бизнес России» направлена на содействие развитию молодежного предпринимательства, поиск альтернативных методов создания рабочих мест и способствует вовлечению молодежи в социально-экономические процессы региона. Для решения поставленных задач программа создает условия для получения молодыми людьми доступных финансовых средств – кредитов (займов) на открытие собственного дела. В дополнение к финансовой поддержке молодым людям предлагается помочь индивидуальных наставников, консультирование при составлении бизнес-планов и обучение различным вопросам ведения бизнеса, что может позволить молодым бизнесменам быстрее встать на ноги и избежать типичных ошибок на старте бизнеса [2].

Бизнес-инкубатор в Томске – это целое сообщество. По последним данным, у них было шесть студенческих БИ при каждом вузе, а также как минимум два частных (Аккорд и ФиБр). Стартующая компания не формирует у себя навыки конкурентной борьбы за заказы, за эффективность. БИ это опасный инструмент, и им нужно очень аккуратно пользоваться. В первую очередь компа-

ния в БИ не формирует у себя правильные управленческие механизмы. Поэтому считается, что студенческие инкубаторы при вузах должны играть роль лабораторных площадок. Должен быть организован обучающий процесс, который может закончиться успешной компанией, хотя это крайне маловероятно. Должно быть сформировано понимание, что такое бизнес. В бизнес-инкубаторе в бизнес нужно поиграться, пройти курс молодого бойца.

Главный результат работы в БИ – получение навыков и наработка практики. В этом плане мне очень импонирует четкая и открытая позиция одного из вузов – ТУСУРа. У них нет стратегических интересов входить и учреждать малые бизнесы. Для этого есть две простых причины: первая – основная задача вуза, которая заключается в выращивании высококлассных специалистов, а не в создании бизнесов; вторая – войдя в бизнес-проекты, вуз берет на себя вполне конкретное тяжелое бремя, к которому он не готов. Компетенции у вуза попросту нет, и хорошо, что руководство это понимает. Это ответственность, которая дает не только бонусы. Главное – процесс обучения и выпуск единичных бизнес-звездочек, при взгляде на которые у студентов будут гореть глаза, в инновационную отрасль придут выпускники с навыками менеджмента инноваций.

ЛИТЕРАТУРА

1. «Молодёжный бизнес как реальность». Сайт общественной палаты Российской Федерации. Режим доступа: http://www.oprf.ru/interaction/nko_list/nko_news/?id=314

2. «Программа поддержки и развития молодёжного предпринимательства «Молодёжный бизнес России». Международный форум лидеров бизнеса. Режим доступа: <http://iblfrussia.org/programmes/current/detail.php?ID=290>

УДК 65.012.2

ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА

Ляльченко А.М., гр. 11-У
Рук. Бондарев В.Ф.

Теневая экономика – хозяйственная деятельность, которая развивается вне государственного учета и контроля, а потому не отражается в официальной статистике.

Сторонники Э. де Сото убеждены, что развитие теневой экономики является реакцией на сам факт государственного регулирования. По другой версии современная теневая экономика возникла не только в результате попыток ограничить свободу рынка, но и в силу природы самих рыночных отношений.

Стремление получить как можно больше доходов приводит к скрытию экономической деятельности от государства.

Основой классификации теневой деятельности являются связи с официальной экономикой и статус субъектов и объектов данной экономической деятельности. Выделяется три сектора: «вторая», «серая» и «черная» теневая экономика.

«Вторая» теневая экономика – это запрещенная законом скрываемая экономическая деятельность работников «белой» экономики на их рабочих местах, приводящая к скрытому перераспределению ранее созданного национального дохода. Она представляет собой своего рода «изнанку» легальной экономической деятельности. Главными субъектами здесь являются хозяйствственные руководители. Последующее изучение теневых сторон бизнеса в развитых странах пришло к выводу о формальности границ между преступным и законопослушным поведением.

«Серая» теневая экономика – разрешенная законом, но нерегистрируемая экономическая деятельность по производству и реализации обычных товаров и услуг. В этом секторе теневой экономики самостоятельные производители либо сознательно уклоняются от официального учета, не желая нести расходы, связанные с получением лицензии, уплатой налогов и т.п. Неформальное производство основано на применении трудоемких технологий, а не капиталоемких, которые требуют доступ к кредиту, необходимому для приобретения сложной техники, что почти невозможно осуществлять скрытно от глаз государства. Также неформальный сектор характеризуют сильная конкуренция и большая раздробленность. Неформальный бизнес характеризуется также высокой степенью уязвимости: нет стабильных заказов, невозможно страхование, защита прав собственности.

«Черная» теневая экономика (экономика организованной преступности) – запрещенная законом экономическая деятельность, связанная с производством и реализацией запрещенных и остродефицитных товаров и услуг. «Черной» теневой экономикой можно считать все виды деятельности, полностью исключенные из нормальной экономической жизни. Современная организованная преступность – это, прежде всего, деятельность по «социальному заказу», «преступления без жертв». Мафиозный бизнес, как и легальный, обычно является диверсифицированным. Экономика организованной преступности олигополистична по форме и монополистична по существу. Мафиозный бизнес приносит высокую прибыль: в легальном бизнесе 10% годовых считаются очень высоким показателем, в то время как в наркобизнесе норма валовой прибыли в одной торговой сделке может превышать 1000%. Но оборотной стороной высокой валовой прибыли являются не менее высокие издержки. Своебразны в мафиозном бизнесе и издержки конкурентной борьбы: обычный бизнесмен рискует потерять свой капитал, мафиозный – свою жизнь. Из-за этого средний уровень чистой прибыли преступных организаций не так уж велик, а ее легальное использование затруднено.

Следует учитывать, что оценка масштабов теневой экономики, стремящейся скрыть свою деятельность, сама по себе является довольно сложной проблемой. Поскольку расчеты в теневой экономике производятся наличными, а в официальной экономике – безналичными деньгами, то хорошим индикатором динамики теневых сделок является изменение количества наличных денег в обращении. Другой часто используемый метод – это анализ расходов электричества, являющегося важным производственным ресурсом, расходы которого невозможно скрыть.

В развитых странах масштабы теневой экономики относительно невелики и составляют примерно 5–15% ВВП. В развивающихся странах теневой сектор играет гораздо более заметную роль и составляет примерно 35 – 45%, а в некоторых даже превосходит официальную (Нигерия, Боливия, Таиланд).

В 1990-е в России сформировалась «пестрая экономика», суть которой – в тотальном взаимопреплетении «белой» и теневой экономической деятельности, в стирании граней между ними. По оценкам экспертов, объем теневой экономики России составлял в середине 1990-х 25% ВНП, а к концу 1990-х – до 40–45%. В первые годы 21 века рост теневого сектора удалось приостановить, в настоящее время масштабы российской теневой экономики оцениваются примерно в 25–35%.

Несмотря на это, последствия теневой экономической деятельности нельзя оценивать однозначно. Некоторые виды теневой экономики (особенно «серая») объективно скорее помогают развитию официальной экономики, чем препятствуют ей.

Швейцарский экономист Дитер Кассел выделяет три позитивные функции теневой экономики в рыночном хозяйстве: «экономическая смазка» – сглаживание перепадов в экономической конъюнктуре при помощи перераспределения ресурсов между легальной и теневой экономикой; «социальный амортизатор» – смягчение нежелательных социальных противоречий; «встроенный стабилизатор» – теневая экономика подпитывает своими ресурсами легальную.

Поэтому, обыденное представление о желательности полной ликвидации теневой экономики является заведомо ошибочным. Если есть некоторые полезные функции данного явления, то речь должна идти не об уничтожении теневой экономики, а об оптимизации ее масштабов.

ЛИТЕРАТУРА

- Бекряшев А.К., Белозеров И.П. Теневая экономика и экономическая преступность: электронный учебник. Режим доступа [<http://newasp.omskreg.ru/bekryash/>]
- Дж.А. Беккер, Демидова С.И., Мельвиль А.Ю. Универсальная энциклопедия «КРУГОСВЕТ». Режим доступа [<http://www.krugosvet.ru/>]

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВИДЕО-КЕЙСОВ В ДИСТАНЦИОННОМ ОБУЧЕНИИ

Морунов А.С., гр. 41-УП
Рук. Захаров А.В.

Успех предприятия напрямую зависит от эффективности работы его сотрудников. Поэтому проблема обучения персонала актуальна для многих компаний. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников.

На практике все больше и больше начинают применять дистанционные методы обучения персонала, поскольку они являются наиболее удобными и практичными как для персонала, так и для организации.

Дистанционным называется любое обучение, в рамках которого преподаватель и слушатель не вступают в непосредственный контакт, а обучение проходит опосредованно каким-либо способом передачи учебного материала и обратной связи.

Сегодня можно использовать для организации дистанционного обучения сетевые технологии (on-line обучение) – в этом случае слушатель проходит обучение на корпоративном учебном портале, размещенном в Интернет или в локальной сети.

Взаимодействие может происходить асинхронно – в этом случае преподаватель и слушатель посещают систему не одновременно, система запоминает переданные сообщения и доставляет их адресату в момент, когда он появляется в системе.

Применение технологий дистанционного обучения достаточно эффективно при реализации таких HR-функций, как:

- удаленный отбор соискателей на вакансии предприятия по итогам отборочного обучения;

- обеспечение вводного обучения / учебная ориентация;
- обеспечение корректирующего обучения;
- продвижение продукта или услуги;
- поддержка организационных инициатив и акций;
- плановое обучение географически удаленного персонала;
- стандартизация обучения/знаний;
- обучение использованию программного обеспечения.

Основными ресурсами, обеспечивающими обучающихся информацией, все еще остаются так называемые мультимедийные платформы CD-ROM или DVD. Эти носители информации до сих пор популярны, поскольку они могут применяться многократно и для их использования не требуются значительные затраты. Содержимым данных платформ может быть любая электронная информация: учебные пособия, методические указания, обучающие аудиозаписи и видео-кейсы.

Использовать видео-кейсы для организации корпоративного обучения персонала стали относительно недавно. Первые отечественные видео-кейсы появились в конце 90-х годов. На сегодняшний день видео-кейсы воспринимаются как это современная, динамичная и удобная форма обучения.

Однако, как и традиционные методы обучения, учебные видео-кейсы имеют свои плюсы и минусы.

К плюсам учебных видео-кейсов можно отнести:

- Возможность самообучения и повторения.
- Возможность многократного использования (как при индивидуальных занятиях, так и в составе группы).
- Удобство использования: обучение может производиться в удобном темпе, в удобном месте и в удобное время.
- Экономия средств.
- Помощь преподавателю или тренеру.
- Несомненно, видео-кейсы имеют свои ограничения при организации обучения:
 - Просмотр оставляет участников пассивными, не давая им возможности для вопросов и обсуждения.
 - Видео-тренинги и видео-семинары не позволяют учитывать индивидуальные различия в образовательном уровне и профессиональном опыте обучающихся.
 - При отсутствии внешнего контроля довольно остро встает проблема внутренней мотивации.

Тем не менее, необходимо использовать сочетание различных типов электронных коммуникаций, что позволит компенсировать недостаток личного контакта за счет виртуального общения. Для этого, следующим шагом обучения посредством видео-кейсов может быть организация видео-конференций, а также выполнение практических заданий перед web-камерой, чтобы прослеживать и устранять ошибки.

Видео-кейсы являются, несомненно, перспективным дидактическим средством, которое при определенных условиях может значительно повышать эффективность процесса обучения персонала. Основными условиями являются учет индивидуальных особенностей обучающегося, его уровня компетенции и мотивации, соответствие образовательных потребностей и целей обучения. Использование видео-уроков требует определения соответствующих педагогических технологий. Таким образом, видео-кейс как основное дидактическое средство должен объединять в себе три компоненты: содержание учебного материала, методы и технологии обучения. Эти компоненты неразрывно связаны друг с другом и образуют обучающую систему, позволяющую реализовать процесс самообразования личности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Альберт М., Мескон М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1999.
2. Базаров Т.Ю., Еремин Б. Л. Управление персоналом: Учебник для вузов – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2003. – 423 с.
3. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Гардарика, 2003 – 296 с.
4. Генкин Б.М., Кононова Г.А., Кочетков В.И. и др. Основы управления персоналом: Учеб. для вузов – М.: Высшая школа, 2002. – 383 с.

УДК 333.01

ОСОБЕННОСТИ ИНФЛЯЦИИ В РОССИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Новиков С.С., гр. 21-ФК
Рук. Бондарев В.Ф.

Инфляция, несмотря на кажущуюся простоту, представляет собой весьма сложное экономическое явление, феномены которого могут сильно отличаться от декларированных в экономической теории вариантов. Изучение инфляции важно проводить по отдельным странам, поскольку она, хотя и присуща всем государствам, тем не менее связана с экономикой страны, могущей изменять классический вариант инфляции до неузнаваемости. [1] Так, например, во Франции, несмотря на проводимую одно время политику «дорогих денег», имел место рост инфляции. А в Китае и Южной Корее необоснованное увеличение денежной массы не вызывает увеличения цен по причине ее абсорбации высоким экономическим и технологическим ростом [2]. К проявлениям отклонений и влияющим на них факторам в России относятся:

- Невысокая доля чистой монетарной инфляции в ее общей величине – менее 50% по данным анализа Сбербанка. Кроме того, ее увеличение в зависимости от роста денежной массы проходит с уменьшающим коэффициентом. Причинами служат непостоянная и часто неконтролируемая скорость обращения денег. Минфин и ЦБ исходят из положения о решающем вкладе монетарной инфляции в рост ИПЦ, стремясь в будущем снизить количество денег в обращении и игнорируя другие факторы [3].

- Решающий вклад в монетарную инфляцию обусловлен ссудами и займами. Если провести анализ зависимости разных форм движения капитала на ИПЦ, сгладив влияние других факторов и сместив сочетания на эмпирически обоснованный лаг в 3 месяца, то коэффициент корреляции между инфляцией и

прямыми инвестициями равен 0,141, портфельными инвестициями – 0,467, ссудами и займами – 0,785. В США в результате финансового кризиса кредитный рынок просел больше, чем биржевой (в России – наоборот) – потому его зависимость с ИПЦ была выражена слабее. В европейских странах воздействия двух последних факторов равны [4].

- Нейтрализация роли зарплаты в увеличении инфляции. В России рост суммарной оплаты труда и средней заработной платы происходит более медленными темпами, чем увеличение ВВП. Следовательно, рост зарплаты обеспечивается ростом товарной массы и созданных услуг, он стимулирует производство и не оказывает влияния на инфляционный спрос. Поэтому перераспределение избыточной денежной массы в потребительский сектор в экономике России – это сдерживающий инфляционный фактор [5].

- Необходимость учета монополистической и спекулятивной составляющих. Фактор доминирования малого числа компаний на рынке энергоресурсов привел к тому, что индекс цен на добывчу топливно-энергетических ископаемых демонстрировал в несколько раз большую волатильность по сравнению с ИЦ на другие товары. Его положительные скачки увеличивали инфляцию на рынке промышленных товаров и долю топлива в издержках фирм, создавая предпосылки увеличения инфляции в дальнейшем. Растиущие цены на сырье, переводя инфляцию производителей в потребительскую, ведут к раскручиванию спирали инфляции в России [5].

- Диспропорциональная составляющая инфляции. В России явно выражено несоответствие влияние инвестиций в различные сферы экономики на инфляцию. Вложения в производство, с/х, строительство в долгосрочной перспективе снижают инфляцию, но инвестиционная непривлекательность этих отраслей экономики РФ оказывает влияние на инфляцию, так как инвестиционный капитал перетекает в отрасли с быстрой оборачиваемостью капитала (торговля), немедленно увеличивающие ИПЦ [5].

- Низкая инфляция на с/х рынке при высоком ее влиянии на ИПЦ. В нашей стране индексы цен производства пищевых продуктов в период 2000-2009 годов с перерывом на 2007 год практически все время снижались из-за сдерживания инфляции потребления методом регулирования цен на сельхозпродукцию. О важности этой меры говорит то, что всего один фактор – 10-процентное увеличение инфляции на сельскохозяйственном рынке – при 40,2% пищевых товаров в потребительской корзине не позволило удержать инфляцию в 2008 году на запланированном уровне [6].

- Аномальные инфляционные ожидания. Повышения валютного курса рубля, проводимое монетарными властями страны, происходило на фоне его обесценения на внутреннем рынке. Такая разнонаправленность не могла не закончиться турбулентностью на валютном рынке. Кроме того, ЦБ не в нужный момент пошел на повышение курса рубля и предотвращение влияния динамики иностранной валюты на инфляционные ожидания. Теперь же они в российской экономике уже сформировались [2].

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Марьин М.Ш. «Еще раз об инфляции и подходах к ее измерению» // Банковское дело. – 2009. – №1 – с. 24-29.
- 2 Бурлаков В.К. «Инфляция и качество экономической среды» // Банковское дело. – 2009. – №2 – с. 42-47.
- 3 Манкуляк И.Д., Куликов А.Г., Пенкин А.А., Ярлыканов А.Б. «Переломный момент новейшей истории» // Банковское дело. – 2009 – №12 – с. 24-29.
- 4 Голощапов Д.Н. «Глобализация финансового рынка и инфляция» // Финансы и кредит. – 2009 – №5 – с. 71-74.
- 5 Шиханов А.В., Линкевич Е.Ф. «Управление инфляционными процессами: внутренний и внешний аспекты» // Финансы и кредит. – 2009 – №8 – с. 37-45.
- 6 Линкевич Е.Ф. «Потребительская и производственная инфляция в современной России» // Финансы и кредит. – 2009 – №15 – с. 68-73.

УДК30.1-044.922(062)

НЕОБХОДИМОСТЬ И УСЛОВИЯ ПЕРЕХОДА РОССИИ НА ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ РАЗВИТИЯ

**Панкратова А.В., гр. 11-Б
Рук. Скоблякова И.В.**

Проблема повышения конкурентоспособности и инновационного развития экономики в настоящее время относится к числу наиболее значимых, стратегических для нашей страны. От ее решения зависит, какое место будет занимать Россия в мировой экономике и политике, и какую роль она будет в них играть.

Проявились низкая конкурентоспособность российских предприятий в условиях мирового экономического кризиса. Причиной этому в основном стало отсутствие притока инноваций научной поддержки, «утечка мозгов» из страны за рубеж. Кроме того, преобладает изношенное оборудование, что не позволяет осваивать и внедрять передовые научно-технические достижения. Вследствие этого увеличивается технологическое отставание от зарубежных конкурентов. Удельный вес организаций, осуществляющих технологические инновации, в общем числе обследованных организаций составляет в 2007 году 9,4%, что на 1,1% меньше соответствующего показателя 2004 года. При этом удельный вес затрат на технологические инновации в общем объеме отгруженных товаров, работ и услуг составляет лишь 1,2%.

Из-за падения инновационной активности отечественных предприятий доля России на мировом рынке наукоемкой продукции в 2008 г. составила менее 0,3%, тогда как в США - 36, Японии 30, Германии - 17% [2, с.25]. Из года в год растет приток в страну импортных товаров в основном широкого потребления, по показателям на 2007 год импорт технологий (в денежных единицах) составил в России 1426 млн. долларов, при этом импорт – лишь 630 млн [3, с.98].

Развитию инновационного потенциала российской экономики главным образом мешают:

- неудовлетворительное состояние макроэкономической среды;
- слабость финансово-кредитной сферы;
- сложившиеся деформации в отношениях собственности, прав и свобод граждан;
- несбалансированность участия государства в бизнесе;
- неблагоприятная политическая ситуация и др.

Особенность перехода к инновационному типу развития состоит в том, что России предстоит одновременно решать задачи и догоняющего, и опережающего развития. В условиях глобальной конкуренции и открытой экономики невозможно догнать развитые страны мира по уровню благосостояния и эффективности, не обеспечивая опережающего прорывного развития в тех секторах российской экономики, которые определяют ее специализацию в мировом хозяйстве.

В настоящее время в России реализуется «Стратегия развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 года». Целью реализации Стратегии является формирование сбалансированного сектора исследований и разработок и эффективной инновационной системы, обеспечивающих технологическую модернизацию экономики и повышение ее конкурентоспособности на основе передовых технологий и превращение научного потенциала в один из основных ресурсов устойчивого экономического роста. Основными комплексами мероприятий стратегии являются: осуществление эффективной государственной поддержки фундаментальной науки и обеспечение ее опережающего развития; совершенствование механизмов и принципов бюджетного финансирования прикладных научных исследований и разработок; содействие интеграции науки и образования; развитие институтов использования и правовой охраны результатов исследований и разработок; обеспечение непрерывности финансирования бизнес-проектов на всех стадиях инновационного цикла; стимулирование наукоемкого экспорта и расширения международной технологической интеграции и многое другое. Ожидаемыми результатами являются: создание сбалансированного, устойчиво развивающегося сектора исследований и разработок, имеющего оптимальную институциональную структуру, обеспечивающую расширенное воспроизведение знаний, конкурентоспособного на мировом рынке; создание эффективной инновационной системы, встроенной в глобальную инновационную систему, обеспечивающей взаимодействие сектора исследований и разработок с отечественным предпринимательским сектором и соответствующей по основным параметрам инновационным системам развитых

зарубежных стран; технологическая модернизация экономики и повышение ее конкурентоспособности на основе передовых технологий [1, с.3].

Воплотив данную стратегию в жизнь, Россия сможет реализовать свои потенциальные возможности и занять достойное место среди ведущих мировых держав.

ЛИТЕРАТУРА

1. ФГУ ГНИИ ИТТ «Информика». Стратегия развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 года – [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.sci-innov.ru/law/base/66/>
2. Тодосийчук, А. Условия перехода к инновационной экономике // Экономист. – 2010. - №2 – С. 25-38
3. «Группа восьми» в цифрах. 2009. Стат.сб. /Росстат. - М.: 2009. - 131 с.

УДК 330(062):[336.02:351.713](062)

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФИСКАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИИ

Панович Е.А., гр. 1-2
Рук. Семенова Е.М.

Оценка эффективности фискальной политики чрезвычайно проблематична. И дискреционная, и автоматическая фискальная политика играют важную роль в стабилизационных мероприятиях государства, однако, ни та, ни другая не являются панацеей от всех экономических бед.

При проведении дискреционной фискальной политики, как правило, возникают большие проблемы:

1. Временной лаг. Это период, обусловленный реализацией фискальной политики, включающий этапы: осознания явления (спада или бума); административной задержки (от осознания до принятия мер); преодоления инерционности экономики (от принятия мер до получения эффекта).

2. Приоритеты и баланс целей государственной политики:

а) Цели нередко противоречат друг другу. Так, например, задача сбалансирования госбюджета часто находится в конфликте с задачами макроэкономической стабилизации. Не согласованность целей порождает непредвиденные результаты.

б) Фискальная политика нередко зависит от чисто внешних политических устремлений. Например, известно, что популярные меры проводятся, как правило, до выборов, а наиболее непопулярные - после.

в) Фискальная политика, в отличие от кредитно-денежной, наиболее подвержена воздействию коррупции и лоббизма.

3. Эффект вытеснения расходов. Он обусловлен тем, что стимулирующая (дефицитная) фискальная политика в тенденции подрывает свою собственную эффективность. Так, например, при спаде государство осуществляет программу роста государственных расходов. Для их финансирования оно выходит на финансовый рынок, предлагая ценные бумаги. В результате произойдет увеличение спроса на деньги, приводящее к повышению процентной ставки и, соответственно, сокращению частных инвестиционных и потребительских расходов. Происходящее вытеснение расходов снижает эффективность стимулирующей политики.

4. Эффект чистого экспорта. Он обусловлен тем, что воздействия мировой конъюнктуры могут снизить и обесценить эффективность фискальной политики. Так, при осуществлении стимулирующей политики государство в целях финансирования дефицита выходит на денежный рынок в качестве предъявителя дополнительного спроса. Увеличение спроса на деньги повышает процентную ставку, что понижает курс ценных бумаг и делает их привлекательными для покупателей из-за рубежа. Поэтому повышается внешний спрос на деньги и, соответственно, валютный курс рубля, что вызывает снижение чистого экспорта. Такие изменения обесценивают фискальную политику.

Направления совершенствования фискальной политики:

- Государство должно как можно быстрее реагировать на изменения экономической ситуации, чтобы принятые меры не оказались неадекватными.
- Необходимо соотносить между собой приоритеты целей и их баланс государственной политики.
- Следует учитывать переплетение делового цикла экономической активности с избирательным циклом политической активности.
- Государство должно принимать меры, противодействующие эффекту вытеснения расходов, например, рост государственных расходов приводит к увеличению ожидаемой прибыли в частном секторе и стимулирует спрос на частные инвестиции; при увеличении денежного предложения эффект вытеснения полностью компенсируется, поскольку происходит стабилизация ставки процента.

• Необходимо бороться с коррупцией и лоббизмом в фискальной политике, т.к. они подрывают ее эффективность.

Усовершенствование фискальной политики в России ведет к стабилизации экономики и дальнейшему развитию государства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балацкий Е. В. Эффективность фискальной политики государства. Проблемы прогнозирования, 2000.-№5, с.262.
2. Ивашковский С.Н. Макроэкономика, М.: Изд-во Дело, 2002.

3. Экономическая теория. Учебник, под ред. В.Д. Камаева, Е.Н. Лобачева. М.: Изд-во Юрайт, 2006, с.407.
4. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Учебник, пер. с англ. М.: Изд-во ИНФРА – М, 2001, с.159.

РАЗРАБОТКА ПРОЦЕССА АВТОМАТИЗАЦИИ АНАЛИЗА РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТИРОВАНИЯ ПРИ ОБУЧЕНИИ

Поплавная О.А., гр. 41-УП
Рук. Захаров А.В.

В системе управления персоналом выделяют несколько бизнес процессов. Одним из них является «Обучение и переобучение персонала». Эта задача имеет следующее бизнес-функции:

1. Учет информации о потенциальных учебных структурах, способных оказывать услуги по обучению и переобучению кадров.
2. Учет кадров, прошедших обучение по различным учебным программам.
3. Контроль выполнения учебных программ.
4. Планирование контингента для участия в различных учебных программах.
5. Планирование графика учебных программ с учетом ограничений со стороны производственного процесса.

Одним из важных элементов анализа результатов реализации конкретных учебных программ является проверка новых знаний полученных участниками программы. Последнее время для этой цели все больше стал применяться способ тестирования. НИТ дают возможность для более удобной организации процесса проверки знаний - автоматизация тестирования и анализа его результатов.[1]

Все чаще тесты заменяют или дополняют экзамены в ВУЗах, техникумах, и колледжах. В школах при помощи тестов проводится ЕГЭ. Тесты стали активно использовать компании и кадровые агентства для оценки психологических особенностей личности и профессиональных качеств сотрудников. Конечно, наиболее широкую популярность тестирование приобрело благодаря появлению компьютеров, которые значительно сокращают время на разработку и проведение тестов, а, главное, на обработку результатов тестирования.

Существует ряд программ, с помощью которых этот процесс можно автоматизировать. Вот некоторые из них:

- MS Excel
- SCHOOL [2]
- eAuthor CBT

- eLearning Server
- ShareKnowledge [3]

Существует еще так же множество других программных продуктов, позволяющих автоматизировать процесс оценки персонала при обучении.

VeralTest. Пакет программ для тестирования учащихся и сотрудников.

Пакет включает все необходимые функции для создания тестов любой сложности, позволяет с легкостью организовать одновременное тестирование нескольких человек в компьютерном классе или локальной сети предприятия, имеет развитые средства для централизованного администрирования и обработки результатов тестирования. Главной особенностью комплекса является возможность организации тестирования с каждого компьютера локальной сети посредством WEB браузера без установки каких-либо дополнительных программ. Для этого достаточно установить VeralTest только на один из компьютеров, это может быть, например преподавательский компьютер.

Как уже говорилось, установка программы предельно проста и с ней может справиться даже неопытный пользователь. В процессе установки нужно лишь указать папку для VeralTest (по умолчанию это, конечно, Programm Files) и выбрать устанавливаемые компоненты: "Редактор тестов" и "Сервер тестирования".

Создание и правка тестов выполняется во входящем в состав пакета редакторе тестов (**TestEditor**).

Редактор тестов поддерживает пять типов вопросов: «вопрос с единственным выбором ответа», «вопрос с множественным выбором ответа», «вопрос с вводом числа», «вопрос с вводом строки», «вопрос с упорядочиванием и сопоставлением ответов». Вопросы можно объединять в секции по тематике или по уровню сложности. Используемый в VeralTest механизм секций предоставляет широкие возможности по управлению ходом тестирования. Используя секции, можно сгруппировать вопросы по темам с указанием количества вопросов для каждой темы, которые будут случайным образом выбираться и предлагаться пользователю. При помощи секций можно, так же, разбить все вопросы теста по уровням сложности, а при тестировании указывать уровень сложности, подходящий для конкретного пользователя. Назначение тестов на выполнение осуществляется в программе администрирования (**TestAdmin**).

Программа администрирования позволяет регистрировать пользователей, объединять их в группы, назначать пользователям тесты, анализировать результаты тестирования. При назначении теста можно указать время на его выполнение, количество попыток выполнения теста пользователем. Интересной особенностью VeralTest является возможность указать способ расчета оценки за тест при назначении теста, т.е., не редактируя сам файл теста, можно оценивать его выполнение по разным шкалам оценок, например "зачет/незачет" или по пятибалльной шкале. После того, как тест выполнен, можно посмотреть и распечатать результаты выполнения теста пользователями.

Выполнение тестов возможно с каждого компьютера, с которого по локальной сети доступен сервер тестирования. Если компьютер, на котором уста-

новлен сервер тестирования имеет выход в интернет, то тестирование можно организовать и для интернет пользователей.

Работа с системой тестирования через Web браузер достаточно проста и наглядна, не вызывая затруднений у пользователей любой подготовки. В процессе тестирования выводится информация о количестве отвеченных вопросов, набранных баллах и оставшемся времени на выполнение теста. По окончании теста выводится информация о количестве отвеченных вопросов, затраченном времени и полученной оценке [4].

ЛИТЕРАТУРА

1. Бизнес-процесс <http://www.astrum.kz/Basic/BPT.htm>
2. School – программа для создания тестов и проведения тестирования в школах и предприятиях <http://www.school-prg.narod.ru/>
3. Каталог программ для управления персоналом.
http://www.hrsoft.ru/software/?PROPERTY_spice=17638
4. http://www.veralsoft.com/res/veraltest_review

ИНВЕСТИЦИИ В ОБРАЗОВАНИЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

**Постнова Е.А., гр. 31-СК
Рук. Забелина И.Н.**

Сегодня в России уровень дохода человека напрямую зависит от уровня образования. На рынке труда в выигрыше оказываются люди с хорошим образованием и высокой квалификацией, они могут рассчитывать на хорошую работу и заработок, они уверены в завтрашнем дне. Специалисты своего дела во все времена ценились работодателями. Им отдают больше предпочтения при назначении на должность, нежели человеку без образования.

Однако высшее образование нужно сначала получить. Человеку для этого требуется не только время, но, в большинстве случаев, и деньги. Ни для кого не секрет, что наиболее престижное образование является сегодня полностью или частично платным. И деньги приходится выкладывать немалые.

Как можно оценить выгодность вложений в высшее образование в современной России? Стоит ли тратить деньги на высшее образование, свое или своих детей?

Рост платности образования, в том числе в высших учебных заведениях, в последние годы вызвал целую волну дискуссий. При этом наиболее часто обсуждаются проблемы увеличения неравенства доступа к образованию групп населения, обладающих разными доходами и/или проживающих в поселениях раз-

ного статуса. Однако, существует еще, как минимум, одна важная проблема, которая может стать особо острой через 3-5 лет, тогда, когда сегодняшние студенты выйдут на рынок труда. Это – проблема возврата средств, вложенных в образование [1,с.7].

Одним из важнейших факторов роста спроса на образование со стороны потенциальных работников выступает желание получить, прежде всего, долгосрочные выгоды. Такие выгоды могут быть представлены частично в виде высоких заработков, частично как более широкий доступ к интересной, перспективной и приятной работе, отчасти в виде повышения удовлетворения от нерыночной деятельности в будущем. Действительно, ведь с одной стороны, от уровня и качества образования, во многом зависит положение человека на рынке труда и в сфере занятости, а с другой – в случае получения образования на платной основе, именно параметры профессиональной деятельности будут определять возможности и сроки возврата средств, вложенных в образование [1,с./23].

В частности, изменение источников финансирования системы высшего образования, перенос акцента на частные инвестиции заставляет по-новому взглянуть на проблему экономической эффективности инвестиций в высшее образование. Перенесение тяжести оплаты обучения на студентов и их семьи означает перераспределение финансовых рисков от государства к обучающимся, их семьям, и, следовательно, увеличение материальной ответственности последних, повышение их заинтересованности в возврате вложенных средств. Действительно, в случае государственного финансирования процесса обучения в высшем учебном заведении, при некачественном обучении или в связи с получением профессии, невостребованной на рынке труда, при досрочном прекращении обучения, практически все материальные убытки ложатся на плечи государства. Обучающийся несет только временные потери и упущененный заработок за период обучения. В случае финансирования обучения в ВУЗе за счет средств частного лица, «неправильны» выбор ВУЗа или профессии, прекращение образования приведет к частичной или полной потери средств самого обучающегося. Это, в свою очередь, может поставить вопрос об индивидуальной экономической целесообразности такого инвестирования [2,с./26].

В реальной жизни немногие потенциальные работники при принятии решений прибегают к подобным математическим расчетам. Можно сделать ряд предположений относительно инвестиций в высшее образование:

- 1) Вероятность поступления в ВУЗы людей ориентированных на текущий момент меньше, чем ориентированных на будущее;
- 2) Численность обучающихся в ВУЗах возрастает, если различия в зарплатах ВУЗов и средних школ увеличиваются;
- 3) Выгодность получения образования в молодом возрасте выше, чем в старшем [2,с.130].

В России уже несколько лет проводится реформа образования, которую сейчас все чаще называют «модернизация». Цель модернизации образования состоит в создании механизма устойчивого развития системы образования.

Суть реформы сводится к введению в России двухуровневой системы высшего образования (бакалавр и магистр), создания системы дошкольного образования, сокращению недельной нагрузки на учащихся школ, предоставлению им возможности выбирать те предметы, которые им более необходимы в будущем, и получать дополнительное образование.

По данным Госкомстата РФ ,порядка 109,4 млн. человек в России в возрасте 15 лет и более имеют образование основное общее и выше, что составляет 90,2 % этой возрастной группы. По сравнению с 1989 г. Число лиц с указанным уровнем образования увеличилось на 18,3 млн. человек, или на 20 %. При этом из группы населения в возрасте 15 лет и более 71,4 млн. человек (59 %) имеют профессиональное образование (высшее, среднее и начальное), [4].

Об эффективности вложения денег в свое высшее образование и образование детей говорят следующие факты:

- срок окупаемости инвестиций в образование в среднем составляет порядка 5 лет;

- учитывая, что стаж работы выпускника ВУЗа составляет обычно около 40 лет, оставшиеся 35 лет он будет работать полностью «на себя»,пожиная плоды учебы в высшем учебном заведении и получая чистый доход от своих инвестиций;

- общие суммарные доходы, учитывая приведенные выше цифры, во много раз превышают общие суммарные расходы на получение специальности [3].

Проблема состоит в том, что профессиональное образование еще не способно в должной мере решить проблему «кадрового голода»,обусловленного новыми требованиями к уровню квалификации работников. В то же время многие выпускники учреждений профессионального образования не могут найти себе работу, определиться в современной экономической жизни. В условиях экономического расслоения общества все недостатки системы образования усугубились неравным доступом к качественному образованию в зависимости от доходов семьи.

В этой связи предстоит обеспечить опережающий рост затрат на образование, существенное увеличение заработной платы работникам образования и усиление стимулирования качества и результативности педагогического труда. Должна быть повышена инвестиционная привлекательность образования для вложения средств предприятий, организаций и граждан, модернизированы действующие в образовании организационно экономические механизмы, что позволит увеличить объем внебюджетных средств в образовании, а также кардинально улучшить использование этих средств, направив их непосредственно на учебные заведения. В условиях ожидаемого демографического спада контингент учащихся сократится практически на одну треть, что создает ситуационный резерв для внутрисистемного маневра ресурсами в целях рационализации сети общеобразовательных учреждений, поддержки инновационных школ и других «точек роста» в образовании [4].

Активными субъектами образовательной политики должны стать все граждане России, семья и родительская общественность, федеральные и регио-

нальные институты государственной власти, органы местного самоуправления, профессионально - педагогическое общество, научные, культурные, коммерческие и общественные институты.

ЛИТЕРАТУРА

1. Глобализация высшего образования: социальные противоречия и тенденции / Слепухин, А.Ю. // Журнал исследований социальной политики. – 2005. – Т. 3.- № 1.- С. 7-28.
2. Влияние семьи на поступление в ВУЗ / Е.М.Могильчак // Социологические исследования. 2009. №8. С. 126-133.
3. 3 http://www.mirrabot.com/work/work_57858.html
4. 4 http://revolution.allbest.ru/economy/00009413_0.html

УДК 330. 341. 42: 664] (062)

ХАРАКТЕРИСТИКА ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЕЕ МЕСТО В СИСТЕМЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

**Потреба Е.Ю., гр. 31-ТК
Рук. Оболенцев Д.Л.**

Пищевая промышленность призвана обеспечивать население различными продуктами питания в объемах и ассортименте, достаточных для формирования правильного и сбалансированного рациона питания [1].

В настоящее время в ней насчитывается более 30 отраслей, объединяющих 61,3 тысяч организаций, осуществляющих производство пищевых продуктов, включая напитки, и табак. В промышленности трудится более 1,4 млн. человек. Преобладающими формами собственности являются частная и смешанная, на долю которых приходится более 91% объема пищевой промышленной продукции [2].

Пищевая промышленность обладает целым рядом специфических особенностей, в числе которых наиболее выражена жесткая конкуренция с зарубежными поставщиками. Рынок её продукции обладает высокой ёмкостью и характеризуется стабильным спросом, что делает отрасль привлекательным объектом для инвестиций.

Отрасли пищевой промышленности производят как средства производства – предметы труда (группа “А”), так и предметы потребления (группа “Б”). В товарной продукции этих отраслей на долю группы “А” приходится примерно одна треть, а на долю группы “Б” - две трети.

Отрасли пищевой промышленности классифицируются по различным направлениям в зависимости от характерных признаков, лежащих в основе формирования отрасли - от назначения продукции, характера используемого сырья, применяемой технологии и т.д.

В составе пищевой промышленности имеются отрасли добывающей, перерабатывающей, обрабатывающей промышленности.

Но способу обработки сырья и полупродуктов, пищевая промышленность делится на отрасли с преобладанием биохимический, микробиологической и химической основой и отрасли с превалирующей механической основой обработки предметов труда. К первым, использующим аппаратурные процессы, типично относятся жировая, спиртовая и свеклосахарная промышленность, ко вторым, применяющим систему машин - сахаро-рафинадная, кондитерская, ликеро-водочная промышленность, вторичное виноделие - розлив и расфасовка, мукомольная, макаронная и др. [4].

Пищевая промышленность имеет сложную структуру. В ней выделяются первичные базовые производства (убой скота, улов рыбы и т. д.); основные полупродуктовые (мукомольная, сахарная и др.); но наиболее ценную конечную продукцию получают в процессах облагораживания продукции базовых производств и полупродуктов (консервы, вино, хлебобулочные и кондитерские изделия, и т. д.) [2].

В годы реформ пищевая промышленность постепенно утрачивала позиции важнейшей отрасли, производящей продовольственные продукты. Промышленное производство основных видов продукции снизилось более чем в 1,5-2 раза, при этом количество пищевых предприятий возросло почти в 4 раза, а сырьевая база сократилась в среднем на 1/3.

Одновременно шло расширение выпуска пищевой продукции на промышленных мини-производствах при сельскохозяйственных предприятиях: производство мяса возросло до 48% общей выработки (в дореформенный период - 9%); цельномолочной продукции - до 14% (1,4%); колбасных изделий - до 6% (0,7%).

Начиная со II кв. 1999 г. и в 2000 г. ситуация в отрасли в целом характеризовалась ростом объемов производства по основным видам пищевой продукции, темпы которого отличались устойчивой положительной динамикой. [4]

В последние годы в стране разработаны и внедрены в производство сотни новых видов продуктов питания, в том числе обогащенных микронутриентами. На предприятиях пищевой промышленности внедрено более 1200 новых технологических процессов [1].

Пищевая и перерабатывающая промышленность - составная часть всей промышленности и агропромышленного комплекса. И это обстоятельство делает ее, с одной стороны, представителем самой ведущей отрасли народного хозяйства и, с другой стороны, завершающим звеном и основой продовольственного комплекса [3].

В стратегии развития народнохозяйственного комплекса России до 2010 года отраслям пищевой промышленности придается приоритетное значение как отраслям, обеспечивающие продовольственную безопасность страны.

Обеспечение населения продовольствием имеет исключительное социальное и политическое значение. От того, как налажено бесперебойное и достаточное по медицинским нормам снабжение населения основными продуктами питания, зависят судьбы людей. Ухудшение питания населения влечет за собой необратимые демографические изменения увеличивает социальную и межрегиональную напряженность и создает угрозу внутренней безопасности государства. В настоящее время в агропромышленном комплексе России занято около 40 % всех работающих в сфере материального производства, сосредоточены более четверти всех производственных фондов страны.

Развитие пищевой промышленности определяет продовольственную обеспеченность и социальный климат в обществе, стимулирует подъем смежных отраслей и повышение занятости населения. Долгосрочные интересы государства диктуют необходимость развития отечественной пищевой индустрии не только в целях удовлетворения внутреннего спроса, но и обеспечения экспортных поставок отдельных видов продукции в перспективе.[3]

ЛИТЕРАТУРА

1. Воронов А.А., Другашов Д.Н. Перспективы развития пищевой промышленности России в XXI веке // Пищевая промышленность, 2003.
2. Немцова И.Ю., Сухина Н.Ю., Кочубей С.Ф. Содержание и структура стратегического управления на предприятиях пищевой промышленности в условиях реализации национального проекта «Развитие АПК» // Современное управление, 2006, № 7.
3. А. Бондаренко Возможности пищевой и перерабатывающей промышленности //Экономист № 4 , 1999 г.
4. Экономическая география России: Учебник / В. И. Видяпин. - М. Инфра-М, 1999. - 533 с.

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ АНАЛИЗА РЕЗЮМЕ И АНКЕТ ПРЕТЕНДЕНТОВ НА ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ

**Сегеда Е.А., гр. 41-УП
Рук. Захаров А.В.**

Работа кадровых служб и руководящего состава любой организации неизбежно связана с необходимостью поиска и отбора персонала. Отбор кадров является одной из центральных функций управления, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и именно от людей в конечном счете зависит ее экономические показатели и конкурентоспособность.

Все чаще на коммерческих предприятиях поступающий на работу представляет «Автобиографию» или «Резюме». Работа с резюме и документами кандидата является одним из методов подбора персонала на вакантную должность.

При разработке модели анализа резюме и анкет претендентов на вакантную должность были использованные такие программы как Microsoft Access 2003 и среда программирования Delphi.

Для работы с данными используются системы управления базами данных (СУБД). Основные функции СУБД — это определение данных (описание структуры баз данных), обработка данных и управление данными.

Microsoft Access является настольной СУБД реляционного типа, которая имеет все необходимые средства для выполнения перечисленных выше функций. Достоинством Access является то, что она имеет очень простой графический интерфейс, который позволяет не только создавать собственную базу данных, но и разрабатывать простые и сложные приложения.

Delphi – это потомок среды программирования Turbo Pascal. Система визуального объектно-ориентированного проектирования Delphi позволяет:

1. Создавать законченные приложения для Windows самой различной направленности.

2. Быстро создавать профессионально выглядящий оконный интерфейс для любых приложений; интерфейс удовлетворяет всем требованиям Windows и автоматически настраивается на ту систему, которая установлена, поскольку использует функции, процедуры и библиотеки Windows.

3. Создавать свои динамически присоединяемые библиотеки компонентов, форм, функций, которые потом можно использовать из других языков программирования.

4. Создавать мощные системы работы с базами данных любых типов.

5. Формировать и печатать сложные отчеты, включающие таблицы, графики и т.п.

6. Создавать справочные системы, как для своих приложений, так и для любых других.

7. Создавать профессиональные программы установки для приложений Windows, учитывающие всю специфику и все требования операционной системы.

Модель анализа резюме и анкет претендентов на вакантные должности работает с данными претендентов на вакантные должности и при помощи заданных параметров выстраивает график наиболее подходящих сотрудников на определенную вакантную должность. При внедрении информационных систем, предназначенных для автоматизации делопроизводства и документооборота кадровой службы, возникает важная практическая задача технико-экономической оценки внедряемого программного комплекса. Экономическая эффективность от внедрения новой системы может быть оценена только косвенно. Оценка внедрения модели анализа резюме и анкет претендентов на вакантную должность, показала, что ее внедрение позволит сократить финансовые затраты на обработку информации с 15 930 руб. до 1 840,4 руб. Количество исполнителей по работе с персоналом останется неизменным.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гуттарц Р.Д. Информационные технологии в управлении кадрами / Под ред. д.ф.-м.н. проф. В.А. Пархомова. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 235 с
2. Винокуров М.А. Автоматизация кадрового учета .-М.: ИНФРА-М, 1993.- 113с.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 304 с. – (Серия «Высшее образование»)
4. Кригер А.Б. Информационный менеджмент.-Владивосток.- 126с.
5. Кравченко К.А. Поиск и отбор персонала: История и современность// Управление персоналом. –1998г. -№12 –С. 39-42.

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

**Стебаков А.А., гр. 41-УП
Рук. Захаров А.В.**

В качестве ядра разработки модели дистанционного обучения рассмотрим Систему управления содержимым (CMS) Joomla, которая включает в себя различные инструменты для изготовления веб-сайта. Важной особенностью системы является минимальный набор инструментов при начальной установке, который обогащается по мере необходимости. Это снижает загромождение адми-

нистративной панели ненужными элементами, а также снижает нагрузку на сервер и экономит место на хостинге.

Выделим следующие этапы разработки модели дистанционного обучения:

- 1) Установка и тестирование локального сервера;
 - 2) Создание базы MySQL и нового пользователя;
 - 3) Установка самой CMS Joomla;
 - 4) Создание информационного наполнения сайта в администраторской зоне CMS Joomla (установка шаблонов, компонентов и расширений, формирование статичных материалов, размещение мультимедиа-контента, расстановка ссылок и т.д.);
 - 5) Перенос сайта на хостинг.
- Для установки локального сервера требуется эмуляция виртуального диска с присвоением ему неиспользованной буквы. Диск эмулируется одновременно с включением компьютера. Физически это выглядит, как лишняя папка в пространстве жесткого диска. После успешной установки и запуска сервера необходимо осуществить его тестирование. В первую очередь, тестируется работа php и отправка локальной почты [1,3].

Поскольку система Joomla не имеет привычного инсталлятора, весь процесс установки приходится наблюдать в окне браузера. Перед непосредственной установкой в специально отведенной папке виртуального диска создается новый каталог под будущий сайт проекта, а также формируется база данных MySQL с помощью инструмента phpMyAdmin. После создания новой БД следует подключить к ней пользователя, присвоить ему все привилегии и ввести пароль, необходимый во время последующей установки.

Конечной ссылкой на локальный сайт является адрес, указывающий на локальный сервер и папку с искомым сайтом. При первом переходе по ссылке мы увидим окно Мастера установки Joomla, который позволит пошагово произвести требуемые действия (в том числе ввод имени БД MySQL, имени ее пользователя и пароля). После завершения установки система предложит удалить из каталога сайта папку Installation, чтобы предотвратить повторные вызовы Мастера [2].

Далее наступает творческий этап разработки проекта – формирование контента. Процесс формирования сайта можно разбить на ряд последовательно выполняемых задач.

1. Выбор и установка шаблона сайта. Шаблон представляет собой «каркас» сайта, отвечает за его внешний вид. Соответственно, выбор шаблона обусловлен тем, как он будет сочетаться с размещенными на страницах материалами, а также количеством и расположением возможных пунктов меню. Разумеется, идеально подходящих шаблонов не существует, поэтому приходится их дорабатывать: корректировать хедер (заголовок) в графическом редакторе, редактировать исходный код файлов шаблона (index.php, template.css и т. д.) [4].

2. Формирование и публикация материалов. Основное содержание сайта представляют собой статичные материалы. Их формирование производится в

специальном окне, напоминающим панель Microsoft Word с «человекопонятным» форматированием. Также существует возможность вызова html-редактора.

3. Расстановка пунктов меню. Материалы могут быть отражены на сайте только после включения в систему меню. Количество пунктов меню ограничено количеством позиций, предусмотренных шаблоном. В администраторской зоне CMS Joomla предусмотрена специальная группа настроек в блоке Менеджер меню.

4. Расширение функциональности сайта. Базовый функционал (меню и связанные с ним материалы) не обеспечивает реализации всех необходимых возможностей сайта. Проблема решается с помощью внутренних (встроенных в Joomla) и внешних расширений.

5. Доработка внешнего вида. Именно доработка графической оболочки сайта является наиболее трудоемкой, в отличие от автоматизированных операций установки шаблонов, меню, расширений и т. д. Большая часть времени уходит на работу с хедером, правильным отображением форм, подбором цвета и пр.

Основной проблемой переноса сайта на хостинг является недостаточность «физического» копирования папки сайта. Достаточное условие переноса – создание дампа базы данных MySQL и импорт в новую базу на целевом компьютере. При этом надо иметь в виду некоторые особенности:

– Несоответствие кодировок. Нужно следить, чтобы кодировка копии БД оставалась utf-8 (для правильного отображения кириллицы).

– Изменение конфигурации сайта. Следует отредактировать файл в корневой папке сайта configuration.php, изменив имя базы MySQL, имя пользователя, пароль и путь к каталогу временных файлов.

ЛИТЕРАТУРА

1. <http://www.denwer.ru/base.html>
2. <http://help.joom.ru/content/view/31/10/>
3. <http://alexkalinin.by.ru/files/Denwer%20install.pdf>
4. http://www.joomla-docs.ru/FAQ_по_шаблонам_Joomla

УЧЕТ СОСТОЯНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Чухонцев А.А., гр. 41-УП
Рук. Захаров А.В.

Для поддержания трудовой дисциплины в организации существует несколько способов, но ни один из них не используется на практике по отдельности - эффективно работает лишь их комбинация.

Успешное ведение бизнеса предприятия не в последнюю очередь зависит от состояния ее трудовой дисциплины.

Оглядываясь назад, можно с уверенностью сказать, что эффективность популярных в советскую эпоху методов поддержания дисциплины, основанных на принуждении, была очень низка - они давали лишь внешний эффект. Сегодня необходимы новые методы поддержания трудовой дисциплины, поиск которых в первую очередь является задачей HR-специалистов.

Для решения данной проблемы также требуется правильное ее понимание руководителями компаний.

Актуальность данной темы заключается в том, что на предприятии вести учет состояния трудовой дисциплины в автоматизированном режиме намного эффективнее, чем просто регистрировать данные о нарушениях в журнале и в конце каждого месяца высчитывать их по каждому работнику вручную.

Цель работы заключается в том, чтобы при помощи современных пакетов прикладных программ практически решить задачу автоматизированного учета состояния трудовой дисциплины на предприятии.

Для решения данной задачи необходимо выполнить ряд следующих действий.

1. Создать базу данных работников предприятия. При этом необходимо учитывать следующую информацию о работниках: табельный номер сотрудника, фамилия, имя, отчество, паспортные данные, и занимаемая должность. Также необходимо предусмотреть возможность добавления нового сотрудника в базу данных, удаления записи из базы данных при увольнении сотрудника, и редактирования записей, в случае допущения ошибок.

2. Дополнить базу данных таблицей учета нарушений трудовой дисциплины на предприятии. В этой таблице должна фиксироваться следующая информация: сотрудник, допустивший дисциплинарное нарушение, дата нарушения и вид нарушения (опоздание к началу рабочего дня, опоздание с обеденного перерыва, прогул, использование служебного телефона в личных целях).

3. Обработать и проанализировать входную информацию, которая была занесена в систему на предыдущих двух этапах. На данном этапе должны формироваться отчеты по каждому из видов дисциплинарных нарушений.

Работа с программой начинается с открытия главной формы, с которой возможен переход на любую из трех форм – «Работники», «Нарушения трудовой дисциплины», «Отчеты по видам нарушений трудовой дисциплины». Кажд-

ая из этих форм последовательно реализует этапы решения поставленной задачи – учета состояния трудовой дисциплины на предприятии.

Для реализации первого этапа создается форма «Работники». На форме располагаются текстовые поля для ввода информации о сотрудниках предприятия, кнопка «+» для добавления информации в базу данных, таблица, отображающая всю информацию о работниках предприятия в целом, а также кнопка «Stop» для закрытия данной формы. Режим доступа к таблице позволяет удалять и редактировать записи пользователем данной программы. Переход с главной формы к таблице «Нарушения трудовой дисциплины» позволяет реализовать второй этап решения задачи. На данной форме расположены: поле выбора фамилии работника, который нарушил трудовую дисциплину, дата проверки, выявленный тип нарушения трудовой дисциплины, кнопка «+», позволяющая добавить информацию в базу данных, таблица, отображающая сведения о нарушениях трудовой дисциплины в целом по всей организации. Важным элементом данной формы является диаграмма, которая позволяет графически представить виды дисциплинарных нарушений и их количество по любому выбранному из списка сотруднику. Кнопка «Stop» предназначена для закрытия этой формы.

С формы «Отчеты по видам нарушений трудовой дисциплины», реализующей третий этап решения задачи, возможен переход к таким четырем формам:

- «Прогулы»;
- «Опоздания с обеденного перерыва»;
- «Опоздание к началу рабочего дня»;
- «Использование служебного телефона в личных целях».

Каждая из этих форм содержит таблицу с полями: фамилия, имя, отчество сотрудника, дата проверки и должность, и кнопку выхода. Данные этих таблиц соответствуют видам нарушений трудовой дисциплины, зафиксированных за каждым из работников.

Автоматизированное решение задачи позволяет сократить время, затрачиваемое на учет состояния трудовой дисциплины в организации. Один работник службы контроля производственного процесса тратит только 2,5 часа на обработку данных в день.

Работая над повышением и поддержанием трудовой дисциплины, руководство компании и HR-департамент должны помнить главное правило: дисциплину не наследуют, ей обучаются. Поэтому добиться успеха в учете состояния трудовой дисциплины можно только при последовательной реализации выработанную программу обучения сотрудников тому поведению на работе, которого вы от них ожидаете. Таким образом, успех организации зависит и от того, насколько данная программа соответствует интересам сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Автоматизированные информационные технологии в экономике:

- Учебник / Под ред. Г.А. Титоренко. - М.: Компьютер: ЮНИТИ, 1998.
2. Абрамова О. В. Поощрения за добросовестный труд // Справочник кадровика. 2001, № 8, с. 23-28.
 3. Айман Т. О. Трудовое право. М: «Инфра-М», 2002. 213 с.
 4. Бойченко Т. А. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания. // Справочник кадровика. 2001, № 11, с. 37-46.

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Яшина Е.В., гр. 41-УП

Рук. Захаров А.В.

Адаптация персонала – это приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде. Процесс адаптации персонала как бизнес-функция представляет собой алгоритм выполнения действий, определяемых программой адаптации, которая разрабатывается совместно менеджерами по персоналу и линейными руководителями и включает:

- формулировку критериев успешности прохождения адаптации,
- классификацию новых работников по группам,
- определение формы предоставления обратной связи,
- контроль процесса адаптации и анализ эффективности.

Выделение задач и функций с рамках бизнес-процесса, в частности, управления персоналом, служит отправной точкой для проведения автоматизации отдельных элементов данного процесса. На сегодняшний день рынок программного обеспечения в области управления персоналом предлагает множество продуктов в той или иной мере удовлетворяющих потребностям этой области. Однако непосредственно процессу адаптации в автоматизированных системах такого плана уделяется достаточно мало внимания. Существующие программные продукты позволяют автоматизировать административную сторону процесса адаптации, ускорить работу специалиста отдела кадров при формировании положения об адаптации, соответствующего приказа или отчета, а также провести оценку эффективности данного процесса. Однако в них не предусмотрена непосредственная работа с новичком, то есть практическая сторона адаптации [1].

Ввиду этого, следует осветить комплексный инструмент службы управления персоналом – внутренкорпоративный(инtranет) портал. представляющий собой внутреннюю корпоративную информационную систему (внутренний сайт), в основе построения которой лежат Интернет-технологии. Именно на внутреннем сайте, во-первых, можно разместить максимальное количество информации о компании, в том числе и закрытую, которую невозможно раз-

местить на внешних ресурсах. Во-вторых, на инtranет-сайте возможно размещение всей внутренней документации, необходимой как для оформления нового сотрудника (анкеты, должностные инструкции и т.д.), так и для повседневной работы компании — приказы, бухгалтерские формы, шаблоны заявок. В-третьих, инtranет-портал дает прекрасные возможности по введению нового сотрудника в коллектив [2].

В рамках данной работы особое внимание уделяется системам управления сайтами (синоним – система управления содержимым(Content management system, CMS)), а именно Joomla!. Joomla! — система управления содержимым, написанная на языках PHP и JavaScript, использующая в качестве хранилища содержания базу данных MySQL. Joomla! является свободным программным обеспечением, защищенным лицензией GNU GPL.

Разработка любой информационной системы начинается с определения целей и задач проекта. Затем определяется информационное наполнение сайта, прорабатывается его структура, а также форма предоставления той или иной информации. Таким образом, на сайте должны быть представлены практически все стороны деятельности организации и другие элементы, сопровождающих введение организацию и подразделение. Кроме того, сайт должен позволять новому сотруднику производить поиск информации, связываться с другими сотрудниками, в том числе с менеджером по персоналу, который производит контроль за процессом адаптации. На базе сайта также может быть организовано тестирование сотрудника с целью получения информации о ходе адаптационного процесса, возникающих трудностях и пожеланиях.[3] Техническая сторона реализации проекта представляет собой последовательность шагов, схематично представленных на рисунке 1:

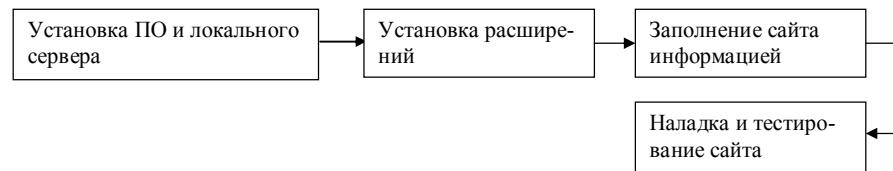


Рисунок 1 - Техническое сопровождение разработки информационной системы на базе Joomla!

Локальный сервер создается на домашнем компьютере для имитации работы серверного компьютера и используется для отладки сайта без выхода в Интернет. Установка Joomla! заключается в установке дистрибутива на удаленный сервер, создании новой базы данных и административного доступа, затем, после удаления папки «installation» ,можно приступить к работе. Управление сайтом осуществляется в администраторской зоне, откуда, зайдя на вкладку Расширения-Установить/Удалить, можно загрузить выбранный шаблон для сайта. Затем устанавливаются другие расширения (компоненты, плагины, модули, мамботы), необходимые для работы. После создания всех пунктов меню, заполнения сайта информативной часть, осуществляется редактирование внешне-

го вида сайта через работу с css-файлами шаблона, php-файлами сайта и изображениями шаблона(так, например, организуется замена хедера(шапки сайта) на подходящей по стилевому решению для конкретной организации) [4].

ЛИТЕРАТУРА

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2005
2. Инtranет-сайты (внутренние сайты) [Электронный ресурс] // [сайт] URL: <http://www.onart.ru/intranet/>
3. Что такое Joomla! [Электронный ресурс] [портал] URL: // <http://joomlaportal.ru/>
4. Достоинства готового сайта на Joomla! [Электронный ресурс] Создание сайтов на Joomla! [сайт] URL: // <http://joomlasite.jino-net.ru/>

УДК331.024.5(470+571)(062)

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ

**Костиков С.В., гр. 31-ПБ
Рук. Оболенцев Д.Л.**

В 2010 году число безработных, по прогнозу Минэкономразвития (МЭР), снизится в среднем за год до 6,3 миллиона человек, а уровень безработицы - до 8,6 процента, в 2011 году - до 6 миллионов человек и 8,2 процента, а в 2012 году - до 5,6 миллиона человек и 7,7 процента.

Что касается официальной безработицы, то по данным МЭР, она тоже будет снижаться и в 2010 году она составит 2,2 миллиона человек, в 2011 году - 2,1 миллиона человек, в 2012 году - 2 миллиона человек.

Сейчас, по информации Росстата, общий уровень безработицы в России составляет 6,1 миллиона человек или 8,1 процента от экономически активного населения. Максимальным показатель был зафиксирован в феврале этого года - 7,1 миллиона человек. Официально зарегистрированных безработных в настоящее время насчитывается в России 2 миллиона 74 тысячи.

С более менее оптимистичными прогнозами по безработице на следующий год соглашаются сейчас большинство экспертов. В частности, на недавнем заседании трехсторонней комиссии по социальному-трудовым отношениям представители и правительства, и профсоюзов, и работодателей в один голос заявили - резких всплесков безработицы не ожидается, возможны лишь сезонные колебания.

Большинство экспертов склонны относить стабилизацию на рынке труда на счет антикризисных программ занятости. В этом году на них было израсходовано 37 миллиардов рублей, в следующем году потратят более 36 миллиардов.

Что касается Орловской области, то 6 марта 2009 было выделено более 11 миллионов рублей региональной службе занятости из резервного фонда Коллегии области. В соответствии с программой дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда эти средства планируется направить на опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения, организацию общественных работ, временное трудоустройство безработных, развитие малого предпринимательства.

По информации областного управления труда и занятости, благодаря во-время принятым мерам, удалось вывести из-под угрозы увольнения девять с половиной тысяч работников предприятий. В условиях кризиса потребность в постоянной рабочей силе на рынке труда снизилась в три раза. Временную занятость обеспечили общественные работы.

К концу февраля 2010 года на учете в Управлении труда и занятости состояло 9,8 тыс. незанятых трудовой деятельностью граждан, из них 9,1 тыс. человек имели статус безработного, получали пособие по безработице 8,5 тыс. человек. Уровень регистрируемой безработицы составил 2,2% экономически активного населения.

Что касается конкретных данных по безработице, на начало 2010 г. были получены следующие цифры: с 17 февраля в течение четырех недель в РФ регистрировалось незначительное снижение уровня официальной безработицы. В том числе, по данным Минздравсоцразвития РФ, неделей ранее, с 16 по 23 марта, уровень официальной безработицы снизился на 0,04% - до 2,274 миллиона человек.

"Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, по состоянию на 24 марта 2010 года составила 2 миллиона 261 тысяч 171 человек. Темпы прироста численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, в аналогичный период 2009 года составляли 1,5%", - говорится в сообщении ведомства.

Численность безработных граждан РФ, зарегистрированных в органах службы занятости, снизилась с 17 по 24 марта на 0,6% - до 2,261 миллиона человек.

По данным Минздравсоцразвития РФ на 29 марта 2010г. рост численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, наблюдался в 14 субъектах РФ, среди которых Республика Северная Осетия-Алания, Республика Дагестан, Республика Алтай, Республика Мордовия.

Вместе с тем, численность безработных граждан снизилась в 68 субъектах РФ, в частности в Липецкой, Амурской областях, Кабардино-Балкарской Республике, Республиках Калмыкия и Коми.

В заключении хочу привести цифры: с начала октября 2008 года общая численность уволенных работников достигла 1,031 миллиона человек, из них

было трудоустроено 293,4 тысячи человек, в том числе 167,8 тысячи человек - в прежних организациях.

Суммарная численность работников, находившихся в простое по вине администрации, работавших неполное рабочее время, а также работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе администрации, составила 1,4 миллиона человек.

ЛИТЕРАТУРА

1. "РИА Новости" //<http://www.rian.ru/economy/> 20100330/217092271.html
2. "Труд" //http://www.trud.ru/article/05-02-2010/236036_ot_krizisa_v_biznes.html
3. Орловское информбюро//<http://www.oryol.ru/material.php?id=14549>

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КРИЗИС 2008-2009 гг.

**Актуганов А.А., гр. 31-С
Рук. Васильева Т. Н.**

Мировой экономический кризис, разразившийся осенью 2008 г., в очередной раз заставляет пересмотреть традиционные представления о причинах таких кризисов и стимулирует разработку концепции, направленной на предотвращение их возникновения в будущем.

Опыт последних ста лет позволяет утверждать, что в рамках сложившихся теоретических стереотипов невозможно получить четкое объяснение причин сбоев в функционировании финансовых систем развитых стран.

В числе причин текущего экономического кризиса называют «плохих» банкиров, слабость мировой резервной валюты, раздутый пузырь долларовой массы, ипотечный кризис в США, деривативы (производные финансовые инструменты) и т. п.

Некоторые ученые полагают, что первопричина всех кризисов связана с важнейшим феноменом, присущим любой развитой рыночной экономике – так называемыми рефлексивными процессами.

Глобальный экономический кризис 2008-2009 гг. имеет ряд особенностей, отличающих его всех от кризисов, случавшихся ранее. Можно выделить три его важные особенности:

1. Начавшийся в условиях глобализации, *кризис носит беспрецедентный по масштабам характер*, охватывая практически все динамично развивающиеся страны и регионы. Причем он сильнее оказывается на тех, кто был наиболее успешен в последнее десятилетие. Это резко усложняет процесс выхода из кри-

зиса, так как неясно, кто сможет стать «локомотивом» восстановления роста.

2. *Современный кризис носит структурный характер*, то есть предполагает серьезное обновление структуры мировой экономики и ее технологической базы.

3. *Кризис носит инновационный характер*. В последние годы возникли и быстро распространились финансовые инновации – новые инструменты финансового рынка, которые, какказалось, смогут создать условия для бесконечного роста. Но, как выясняется теперь, многие лидеры финансового мира имели о них неполное представление, что привело к неоднозначным последствиям.

С одной стороны, финансовые инновации существенно трансформировали ряд товарных рынков, и, прежде всего, важнейших сырьевых товаров. Теперь цена на нефть почти не зависит от действий ее производителей и слабо реагирует на усилия членов ОПЕК и других нефтедобывающих стран. Сегодня она формируется на финансовых рынках и в головах финансовых брокеров.

С другой стороны, в условиях инновационного финансового бума экономическая и политическая элита утратила контроль над движением финансовых инструментов.

Первичной причиной кризиса в США в 2008-2009 гг. стало перепроизводство продукции строительной и автомобильной индустрии, происходившее циклично с периодом в несколько лет (цикл Китчена).

При появлении первых симптомов рыночные механизмы не сообщили о неблагополучии этих секторов из-за неправильной оценки состояния экономики, связанной не только с качеством финансовых механизмов, но и с некорректным выбором показателей ее динамики.

Кризис в большей степени затронул страны, основную долю ВВП которых составляют добыча и экспорт сырьевой продукции, в первую очередь нефти и газа: Россию, Венесуэлу и страны Ближнего Востока.

Причиной беспрецедентного роста цены на нефть и ее падения в 2000-х годах могли быть вызваны войной в Ираке, резким увеличением спроса на нее со стороны Китая и Индии.

Аналогичная картина наблюдалась при резком повышении стоимости газа и в динамике его спроса и добычи. Цена на газ, стабильная в 1990 – 2000 гг., в 2002 г. стала резко возрастать в начале 2008 г. увеличилась почти в шесть раз.

Этот феномен можно объяснить так: нефть и газ перестали быть рыночным товаром; их цена во многом определяется монопольной составляющей в области их добычи и транспортировки.

С 2006 г. резко выросли цены на энергоресурсы, в частности на нефть. Повышение цены на энергоресурсы позволило рассматриваемой группе стран увеличить показатель своего ВВП на душу населения в 1,5-2 раза. После этого последовал мировой экономический кризис», и цены возвратились к значениям 2006 г.

Можно сделать вывод, что цена на энергоносители выше уровня 2006 г. генерирует кризис в странах-потребителях и потому неприемлема для стран-

рантье с низкой численностью населения.

Существует несколько возможных последствий кризиса 2008-2009 гг. Во-первых, структура финансовой системы существенно не изменится. Во-вторых, уменьшится экономическая экспансия Китая, снизятся темпы роста ВВП и обострятся социальные проблемы. В-третьих, будут накапливаться проблемы в социальной сфере стран западной Европы, России и Ирана.

ЛИТЕРАТУРА

1. Юсим В. Первопричина мировых кризисов // Вопросы экономики. - 2009. - № 1. - С. 28.
2. Рапопорт Г., Герц А. Глобальный экономический кризис 2008-2009: истоки и причины // Вопросы экономики. - 2009. - № 11. - С. 18.
3. May В. Драма 2008 года: от экономического чуда к экономическому кризису // Вопросы экономики. - 2009. - № 2. - С. 4.
4. Фельдман А. Современный экономический кризис и производные финансовые инструменты // Вопросы экономики. - 2009. - № 5.- С. 59.

УДК 330.33.01:[005.591.6:629.3](062)

СТИМУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В АВТОМОБИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Селищева В.Н., гр. 31-ТП (6)
Рук. Оболенцев Д. Л.

Техническое перевооружение обрабатывающих отраслей производства и в первую очередь – машиностроения является одной из самых актуальных, но и самых сложных, задач всего комплекса проблем, лежащих в основе восстановления научно-производственного потенциала страны. Вместе с тем, без принятия незамедлительных мер по восстановлению научно-технического потенциала страны и вывода его на современный технологический уровень вряд ли можно надеяться на упрочение общей национальной безопасности страны, и, тем более, в ее экономических, внешнеполитических и оборонных аспектах [1].

В условиях глобального экономического кризиса конкурентоспособность предприятий автомобильной промышленности и целесообразность их деятельности в будущем зависит от множества факторов и основывается, прежде всего, на постоянном внедрении инноваций, использовании инструментов маркетинга и логистики [2].

При этом под инновационной деятельностью в автомобильной сфере понимается вид деятельности, связанный с трансформацией идей (научных исследований и разработок, а также научно-технических достижений) в технологически новые или усовершенствованные процессы изготовления автомобиля и его комплектующих с новыми принципами реализации автомобилей или услуг по послепродажному и гарантийному обслуживанию реализованных транспортных средств. В целом инновационная деятельность предполагает целый комплекс научных, технологических, организационных, финансовых и коммерческих мероприятий [2].

Анализ деятельности иностранных производителей показал, что настоящий экономический кризис заставляет производителей принимать нестандартные решения и предлагать на автомобильных рынках инновационные продукты. В свою очередь, использование инноваций российскими организациями имеет минимальное значение [2].

Российские компании, осуществляющие технологические инновации, получают сравнительно низкое финансирование из государственного бюджета. Основная доля финансирования данных инноваций осуществляется национальными организациями за счет собственных средств.

Глобальный финансовый кризис привел к резкому снижению показателя продаж автомобилей на мировых рынках. Данное явление было определено рядом причин: снижением покупательской способности населения, сложностью получения долгосрочных заемных денежных средств от кредитных организаций в связи с резким снижением показателя ликвидности последних. Дилерские центры стали простаивать и нести колоссальные убытки [2].

Отдельные попытки частного российского и иностранного капитала организовать производство в автомобилестроении общей ситуации изменить, конечно, не могут по определению. И, главным образом, потому, что эти предприятия в основном отверточной сборки отдельных моделей иностранных изделий решают только одну проблему – неудовлетворенный внутренний спрос на отдельные виды промышленной продукции. Но с другой стороны эти предприятия являются ни чем иным, как своеобразным «тroyянским конем» для российского машиностроения, поскольку ускоряют деградацию отечественного автомобилестроения [1].

Несмотря на развивающийся финансовый кризис и временные проблемы российского автопрома, будущие перспективы рынка автомобильных компонентов и запчастей остаются достаточно оптимистичными. Вследствие смещения упора в структуре изготовления легковых автомобилей в Российской Федерации в пользу иномарок растет емкость первичного рынка. Подобная картина складывается и на вторичном рынке: повышение числа иномарок в России ведет к тому, что, несмотря на надежность автомобилей иностранных брендов, они также требуют периодического обслуживания и ремонта [2].

Учитывая изложенное, следует обеспечивать конкурентоспособность Российских организаций путем создания инновационной автомобильной продукции, а также создавать интегрированные цепи поставок запасных частей.

Для выполнения перечисленных задач следует использовать интегрированные процессы управления материальными и информационными потоками, призванными обеспечить максимально возможное удовлетворение нужд потребителей с минимальными издержками. Будут эффективны такие инструменты, как налоговые меры, техническое регулирование, госзаказ [3].

Одним из путей выхода из кризиса для организаций национальной автомобильной промышленности может стать создание и производство гибридных автомобилей и электромобилей и комплектующих к ним. Чтобы сохранить конкурентоспособность, необходимо стремиться к использованию высокотехнологических, научноемких производств, конечная продукция которых содержит в себе высокую долю интеллектуальной составляющей. Конкурентная среда ставит российские компании перед необходимостью не только участвовать в данном процессе, но и изучать сложившийся опыт инновационного развития.

ЛИТЕРАТУРА

- Бурмистров В. Н. Внешнеэкономическая политика России: современное состояние и основные направления оптимизации // Российский внешнеэкономический вестник. 2009. № 11. С. 24-27.
- Арбузов А. Т. Влияние инноваций на конкурентоспособность национальной автомобильной промышленности в условиях глобального экономического кризиса // Справочник. Инженерный журнал. 2009. № 11. С. 44-55.
- Гончар К. Инновационное поведение промышленности: разрабатывать нельзя заимствовать // Вопросы экономики. 2009. № 12. С. 125-141.

РАЗРАБОТКА БАЗЫ ДАННЫХ ПЕРСОНАЛЬНОГО УЧЁТА

**Чикина О.В., гр. 41-УП
Рук. Захаров А.В.**

Движение документов в организации с момента их создания или получения до завершения исполнения или отправки называется документооборотом.

Наиболее важными в делопроизводстве каждой фирмы являются документы, такие как личное досье и штатное расписание.

Штатное расписание — форма отчётности юридического лица, организационно-распорядительный документ, отображающий структуру компаний, численность отделов, сотрудников, а также размер их заработной платы. Кроме того, оно включает в себя также учет всех возможных дополнительных выплат сотрудникам — премий, компенсаций и т.д. в зависимости от занимаемой должности. Оформляется по форме Т-3 [1].

Личное досье представляет собой совокупность документов, содержащих сведения о работнике. Личные досье могут заводиться на всех работников предприятия, но чаще всего — на руководителей и ведущих специалистов (при этом на остальных сотрудников оформляют личные карточки формы Т-2) [2].

База данных учета персональной информации работников и формирование штатного расписания была создана в СУБД Microsoft Access в несколько этапов:

- 1) Разработка таблиц
- 2) Создание запросов и связей между ними
- 3) Проектирование форм
- 4) Формирование отчётов

Рассмотрим формирование базы данных подробнее. Каждый этап состоит из нескольких операций.

В результате проведённой работы удалось все личные данные работников и штатное расписание систематизировать и разбить на 15 таблиц, например: «Данные подтверждающие личность»; «Заработка плата»; «Физические характеристики»; «Данные о состоянии здоровья»; «Образование»; «Сведения о частной собственности» и тд. Создание таблиц происходит в «Конструкторе» с присвоением каждому полю типа данных.

Следующий, не маловажный этап, это создание запросов.

Для того, что бы показать, как программа работает, нужно сделать запрос, под названием «Квартиры». Делается это в конструкторе запросов. Предположим, что нужно узнать, сколько человек имеет одну квартиру, с условием, что этот человек родился в Орле. Для этого в конструкторе выбирается три таблицы: «Сведения о частной собственности», «Жилая площадь», «Данные подтверждающие личность». Связующим звеном между таблицами будет табельный номер. Необходимо из таблиц выбрать поля и поставить им групповые операции: полям «Табельный номер» и «Фамилия Имя Отчество» присваивается групповая операция группировка, полю «Адрес»-cont, а полю «Место рождения» ставится групповая операция – условие.

Далее, необходимо установить, условие отбора в поле «Адрес» поставить «Сколько квартир», а в поле «Место рождение», ограничить выборку только городом Орлом.

Третий этап создание базы данных, это проектирование форм. Они создаются с помощью двух режимов «Мастер» и «Конструктор». В режиме «Мастер» схематично происходит создание будущей формы, а в режиме «Конструктор», непосредственно наполнение необходимыми элементами, такими как, вставление отчётов, создание кнопок и придание необходимого вида форме.

Основными формами в данной базе являются: «Данные о состоянии здоровья»; «Данные подтверждающие личность» и «Приём на работу».

И завершающая стадия проектирования базы данных, это составление отчёта.

Отчёт создается в режиме «Конструктор», в поля «Верхний колонтитул» и «Нижний колонтитул» вставляется шапка и окончание стандартной форма

штатного расписания соответственно. В «Область данных» вставляются два запроса, первый считает отделы, должности, заработную плату и премии, а второй итоги по этим столбцам. В результате на составление унифицированной формы штатного расписания большой организации требуется меньше 5 минут, так как весь процесс автоматизирован.

Разработанную базу данных по функциональным задачам следует отнести с системам организационного управления, по уровню в управлении- к системам уровня оперативного управления. То техническому исполнению система локальная, реализована в виде настольной базы данных, на базе локальной компьютерной сети. В качестве основного показателя оценки экономической эффективности информационной системы выбрано отношение затрат, связанных с разработкой и дальнейшей эксплуатацией системы, к эффекту, получаемого от её применения, называемого экономической рентабельность.

Эффект от использования разработанной системы состоит в экономии рабочего времени персонала, а значит и в экономии денежных расходов. При использовании разработанной системы, экономится время на сбор информации, обработку поступающей информации и на сами расчеты. То есть при внедрении системы уменьшатся потребности в содержании трудовых ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА

УДК 331.101.262:330.33.01:336] (470+571) (062)

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РОССИИ ВО ВРЕМЯ КРИЗИСА

Неверова К.А., гр. 31-УН
Рук. Забелина И.Н.

Сегодня весь мир прочно стоит на ступенях развития мирового финансово-вого кризиса. Это касается всех стран от развитых до отстающих. Развитые страны строят свое будущее, рассчитывая на инновационные технологии и на умственный потенциал своих граждан, индустриальные страны по-прежнему торгуют своими богатствами, но постепенно переводят рельсы своей экономики на инвестиции в человеческий капитал, отстающим странам лишь приходится дожонять.

Рассуждая о развитии мировой экономики, многие экономисты делают заключение, что лишь инвестиции в человеческий капитал способны вывести экономику на новый бескризисный уровень.

В настоящее время в нашей стране проводят не мало мер направленных на привлечение молодежи к проблемам страны, формируется новая молодежная политика.

Вот уже пятый год подряд в тверской области проходит Молодежный форум, или лагерь на озере Селигер. В прошлом году, когда мероприятие приобрело государственный статус и теперь лагерь считается местом сбора талантливой молодежи, которая хочет использовать свои изобретения и открытия в рамках заявленной президентом Дмитрием Медведевым модернизации.

Этот проект привлек к себе немало внимания, поделиться опытом с молодыми специалистами приезжают крупные бизнесмены, политики, ученые. Но финансирует этот проект не только государство , но и крупные частные компании ,так например Владелец группы «Онэксим» Михаил Прохоров потратит 45 миллионов рублей на организацию смены «Инновации и техническое творчество» на молодежном форуме «Селигер–2010».

В нашей стране остро стоит вопрос об инновациях. Особенно в области промышленных технологий и инженеринга, наша страна уже давно привыкла закупать технологии «под ключ», так как знаний и возможностей наших передовых инженеров не хватает. Таким образом, в физической цепи инноваций, если они должны сыграть хоть сколько-нибудь значительную роль в экономике России, зияет инженерная пропасть, через которую необходимо перебросить мост.

Известно, что человеческий капитал является одной из главных движущих сил экономического развития. Зададимся вопросом: как на процесс его накопления повлияли те драматические изменения, которые пришлось пережить России при переходе от плановой системы к рыночной?

Процесс трансформации в России сопровождался гигантским, одномоментным обесценением человеческого капитала, накопленного в предыдущую эпоху. Причем оно коснулось как общего человеческого капитала (то есть знаний, навыков, мыслительных привычек которые люди получают в системе формального образования), так и специфического человеческого капитала (то есть знаний и умений, которые приобретаются по ходу своей производственной деятельности на рабочих местах). Это массовое обесценение образовательного потенциала сказалось на производительности труда и стало одним из главных факторов ее резкого снижения.

Человеческий капитал повышает не только шансы на получение более высоких заработков, но и шансы на получение какой бы то ни было работы вообще. Можно ли говорить о подобном эффекте применительно к российскому рынку труда? Анализ показывает, что в российских условиях высокое образование многократно усиливает конкурентные позиции работников. В 2003 г. "выигрыш", которые лица с высшим образованием имели по сравнению с лицами

цами со средним образованием, составлял: с точки зрения активизации участия в рабочей силе - около 10 процентных пунктов (94% против 85).

Дмитрий Анатольевич Медведев уже не раз заявлял, что главное богатство нашей страны - не финансовая «подушка», не золотовалютные резервы и не нефть с газом, а люди. Именно благодаря человеческому потенциалу Россия сможет преодолеть кризис, и более того - выйти из него окрепшей и гораздо более сильной, речь идет в первую очередь о молодых кадрах. Об этом же говорил лидер Партии Владимир Путин.

Человеческий капитал, молодые, квалифицированные и конкурентоспособные кадры будут востребованы перестраивающимися отраслями промышленности, малым бизнесом, другими сферами экономики, государственным управлением, властью.

С целью выявления молодых и инициативных людей в нашей стране была создана организация «Молодая Гвардия». Перед ней поставлены совершенно конкретные задачи: «Молодая Гвардия» должна готовить эффективных молодых специалистов, заниматься не только молодыми политиками и парламентариями, но и работающей молодежью, востребованной в промышленности и других сферах, заниматься сельской молодежью, в которой нуждается агропромышленный сектор, развивать инновации, формировать кадровый резерв талантливых молодых специалистов.

Существует ряд проектов «Фабрика Смыслов», «Молодежные праймериз», «Работающая молодежь», «Сельская молодежь» и ряд других, которые реализуются уже сегодня, либо готовиться запустить в ближайшее время.

Как было замечено ранее платформа для выхода из кризиса в нашей стране уже наметилась, и курс поставлен, но не стоит забывать, что одного фундамента не достаточно, в ближайшие годы нам остается лишь наблюдать за развитием событий, и будем надеяться, что кризис покинет нашу страну уступив место процветанию и господству мысли и прогресса.

СЕМЕЙНЫЕ ДОХОДЫ И РАСХОДЫ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

**Пимкина М.П., Абрамов И.М., гр. 31-Э
(Карачевский филиал ОрелГТУ)
Рук. Шмачко А.В.**

Бюджет - важная слагающая благополучия в семейной жизни. Именно он диктует стиль жизни семьи, определяет возможность тех или иных трат. Семейная экономика предусматривает грамотное соотношение доходов и расходов.

Под доходами населения понимается сумма денежных средств и материальных благ, полученных или произведённых домашними хозяйствами за опре-

делённый промежуток времени. Их роль в жизнедеятельности человека определяется тем, что уровень и структура потребления населения прямо зависит от размера дохода. Доходы отдельного домохозяйства, как правило, подразделяются на четыре группы:

1. доход, получаемый в виде оплаты за труд, принимающий форму заработной платы;

2. доход, получаемый за счет использования иных факторов производства: доход от владения капиталом - процент, доход от владения землей - рента, предпринимательский доход;

3. трансфертные платежи: пенсия по возрасту, стипендия, дополнительные пособия (сверх заработной платы), пособие по безработице, пособия на детей и т.д.;

4. доходы, получаемые от занятости в неформальном секторе экономики.

Классификация расходов:

1. По важности:

- необходимые (обязательные). Это продукты питания, жилье (аренда, коммунальные услуги), транспорт, одежда (необходимая и быстроизнашающаяся), товары для дома и для здоровья (необходимые), выплаты по кредитам, счетам и страховкам, сбережения в резервный фонд семьи. Обычно рекомендуется, чтобы эти расходы составляли не более 50% всего бюджета;

- желательные. Сюда можно отнести: развлечения, кружки, телефон, Интернет, косметика, траты на хобби, шейпинг, салоны красоты, книги и т.п. вещи, без которых в режиме жесткой экономии можно обойтись, но при достаточных финансах они уже являются «нормой»;

- имиджевые товары и роскошь. Сюда можно отнести товары и развлечения, стоимость которых пропорциональна Вашему доходу, положению в обществе и амбициям (телефон, модная одежда и аксессуары, дорогие развлечения, рестораны, люксовая косметика, товары для дома, антиквариат, путешествия, автомобиль и т.д.).

При планировании бюджета крайне желательно различать эти группы домашних расходов, так как первые являются необходимыми в любом случае, расходы по ним неизбежны и должны всегда покрываться доходами, тогда как на второй и третьей группе можно экономить или варьировать расходы в зависимости от финансовой ситуации (например, на имиджевых товарах: более дешевая или дорогая одежда, развлечения и т.д.).

2. По периодичности:

- ежемесячные расходы: продукты, бензин, телефон, коммунальные услуги, детский сад, кружки, тренажерный зал, плата за пользование кредитной картой, карманные деньги и т.п.;

- ежегодные расходы: страховка, налоги, отпуск;

- переменные расходы: одежда, ремонт, бытовая техника, лекарства и другие расходы, которые не постоянны, совершаются или по необходимости (например, лекарства), или по плану при наличии свободных средств (например, покупка нового телевизора через три месяца);

- сезонные расходы: заготовки на зиму, сезонная одежда, учебники в школу, детский лагерь и т.д.

Если говорить о планировании бюджета применительно к этой группировке, удобно начинать с самых редких расходов, то есть сначала определить размеры ежегодных расходов (если планируется бюджет на месяц, разделите сумму на 12, чтобы она накапливалась понемногу), затем добавить регулярные ежемесячные расходы (средний размер трат легко можно оценить, если вести домашнюю бухгалтерию). Далее добавляются сезонные расходы (если есть необходимость) и закладывается некоторая сумма на прочие расходы (поскольку как не планируй, всегда появятся непредвиденные траты).

3. По величине:

- мелкие расходы: продукты, проезд, газеты, завтраки в школе, хозяйственные расходы и пр.;
- средние расходы: одежда, развлечения, мелкая бытовая техника и т.п.;
- крупные расходы: мебель, отпуск, ремонт, крупная бытовая техника.

Для составления ежемесячного бюджета такая классификация самостоятельной ценности не имеет, но полезно помнить, что если Вы решили сокращать расходы (экономить), то наибольший эффект дадут самые крупные и/или регулярные статьи расходов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Финансы и кредит: Учебное пособие / Под. ред. проф. А.М. Ковалевой. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 512 с.
2. Финансы и кредит: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления (060000) / В.Д. Фетисов, Т.В. Фетисова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 399 с.
3. Чернов, А.Ю. Личные финансы: доходы и расходы семейного бюджета / А.Ю. Чернов. – М.: Перспектива, 2005. – 176 с.

СТАТИСТИКА УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

**Агабабян Г.К., гр. 21-Э
(Карачевский филиал ОрелГТУ)
Рук. Боброва Н.А.**

Рыночная экономика может успешно развиваться только в условиях наличия спроса на товары и услуги, определяющего размеры производства. Это связано с тем, что поступающие на рынок товары и услуги должны быть реализованы. Поэтому в новых условиях рост уровня жизни населения – это не только результат, но и фактор поступательного развития экономики.

В современных условиях все больше говорят не только об уровне, но и о качестве жизни, что не всегда находится в линейной зависимости. К сожалению, в отечественной практике проблемам уровня и качества жизни и их статистической характеристике уделялось недостаточно внимания. Долгое время жизненный уровень людей рассматривался поверхностно и формально, преимущественно на основе доходов и их покупательской способности, хотя ряд исследований отечественных и зарубежных авторов остро ставили социальные вопросы, акцентировали внимание на влиянии человеческого фактора на эффективность производства. В новых условиях главным аргументом мотивации к труду является получение прибыли, а не совершенствование самого человека.

Одним из важнейших индикаторов результатов экономического развития является уровень и качество жизни населения. Повышение уровня жизни – социально-приоритетная цель развития общества, важнейшее направление проводимой государством политики доходов и заработной платы.

Повышение уровня жизни – это не только результат экономического роста, но и его условие. Современному производству требуются как принципиально новые техника и технологии, так высококвалифицированные работники, собственники своего интеллектуального капитала. Они составляют основу среднего класса. У таких людей сложнее структура материальных, духовных и социальных потребностей, они тратят больше средств на восстановление жизненной энергии, на образование и профессиональную подготовку, а уровень и качество их жизни должны быть выше, чем просто обеспечивающие выживание.

Уровень жизни – обеспеченность населения необходимыми материальными благами и услугами, достигнутый уровень потребления этих благ и услуг и степень удовлетворения рациональных потребностей

В широком аспекте для характеристики уровня жизни используются показатели, оценивающие демографическую ситуацию в стране, экономическую активность населения, условия жизни, труда и занятости, быта и досуга, природной среды обитания.

Наиболее важные показатели для анализа уровня жизни населения:

- ИРЧП; коэффициент Джини; кривая Лоренца.

ИРЧП разработан специалистами Программы развития ООН ПРООН.

Развитие человеческого потенциала можно определить как процесс увеличения выбора человека вести долгую и здоровую жизнь, приобретать знания, иметь доступ к ресурсам, необходимым для пристойной жизни.

Индекс развития человеческого потенциала ПРООН ИРЧП Human development index HDI был разработан в 1990 г. пакистанским экономистом Махбубом уль-Хаком Mahbub ul-Naq и с 1993 года используется ООН в ежегодном Отчете по развитию человеческого потенциала.

ИРЧП изменяется от нуля до единицы, при этом низким уровнем считается коэффициент меньше 0,5; средним – от 0,5 до 0,8; высоким – 0,8 и более.

Седьмой год подряд Норвегия удерживает титул лучшей страны мира для проживания. Средняя продолжительность жизни в этой скандинавской стране

составляет 80,5 лет, все взрослое население имеет среднее или высшее образование, а ВВП, рассчитанный по паритету покупательной способности, превышает 40 тыс. долларов в год на каждого норвежца

Странами с высоким уровнем жизни независимые эксперты признали 63 государства. В десятку лучших стран попали Ирландия, Швеция, Канада Япония, США, Швейцария и Нидерланды

Из стран бывшего СССР Россию по уровню жизни обгоняют только прибалтийские страны: ВВП на душу населения в Эстонии составляет 14,5 тыс. дол. в год (40-е место), Латвии – 11,6 тыс. дол. (45) и Литве – 13,7 тыс. дол. (41)

Странами со средним уровнем развития стали 82 государства. В тройку лидеров данной группы входят Ливия, Россия и Македония. Уровень жизни в России неуклонно падает: в 2009 году наша страна и заняла 65 место (в прошлом году было 62, а годом ранее – 57).

Из стран бывшего СССР условия для жизни хуже, чем в РФ, в Белоруссии – 67 место, Украине – 77 место, Казахстане – 79, Армении – 80, Грузии – 97 и Азербайджане – 99. Во второй группе также оказались такие мировые экономические гиганты, как Бразилия (69-е место) и Китай (81-е).

В группу стран с низким уровнем жизни эксперты поместили 29 африканских стран и один остров - Гаити. Странами непригодным для проживания, согласно рейтингу, являются африканские страны Нигерия, Сьерра-Леоне и Мали.

ЛИТЕРАТУРА

1. Россия в цифрах: краткий статистический сборник. Госкомстат России. - М.: Финансы и статистика, 2005. – 510 с.
2. Сабирьянова, К. Микроэкономический анализ динамических изменений на Российском рынке труда / К. Сабриянова. // Вопросы экономики. – 2000. - N 1.- с.13-16.

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Абрамов И.М., Пимкина М.П., гр. 31-Э
(Карачевский филиал ОрелГТУ)
Рук. Бужак А.Ф.

Эффективность деятельности предприятия в значительной мере определяется такими основными факторами, как производственные мощности, технологии, персонал, его квалификация, потенциал развития. Наряду с ними к наиболее значимым относится организационная культура предприятия, которая

выступает в качестве условной системы, состоящей из набора правил и стандартов, определяющих взаимодействие и согласованность членов коллектива, управленческого звена, структурных подразделений и ключевых факторов развития предприятия.

В корне любого здорового и успешного бизнеса лежит здоровая, основанная на общих ценностях, корпоративная культура. Она определяет отношение людей к работе, стиль и эффективность командной работы, удовлетворенность людей работой, отношения в коллективе, отношения с клиентами и партнерами и, в конечном счете, успех или неудачу фирмы. Из здорового корня вырастает здоровое дерево, и наоборот.

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

Существует много подходов к анализу содержательной стороны той или иной организационной культуры. Ф. Харрис и Р. Моран предложили выделить десять содержательных характеристик, свойственных любой организационной культуре: осознание себя и своего места в организации; коммуникационная система и язык общения; внешний вид, одежда и представление себя на работе; привычки и традиции, связанные с приемом и ассортиментом пищи; осознание времени, отношение к нему и его использование; взаимоотношения между людьми; деловой этикет; ценности и нормы; мировоззрение; развитие и само-реализация работника; трудовая этика и мотивирование.

Эти характеристики включают как структурные, так и поведенческие измерения. Та или иная организация может быть подвергнута анализу и подробно описана на основе перечисленных выше параметров и свойств.

Решающим фактором в становлении корпоративной культуры является философия компании или другими словами, принципы, которым следует руководство компании. Эти принципы формируются в рекламных материалах, в речах основателей компаний, информационных документах. Формирование таких принципов преследует цель создать в глазах своих сотрудников и во внешней среде определенный имидж корпорации.

Имидж корпорации - это своеобразная медаль, одна сторона которой представляет собой внутренний образ компании, то есть существующий в сознании членов корпорации, а вторая - ее внешний образ, предназначенный для партнеров, конкурентов, финансово-кредитных организаций налоговой службы и т.п.

Имидж компаний может формироваться стихийно и целенаправленно. Часто у руководителей "не доходят руки" до того, чтобы отслеживать возникающий образ своей компании. Все силы отдаются формированию, главным образом, производственного потенциала предприятия.