

*Экономические науки***ВЛИЯНИЕ ИММИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ НА РЫНОК ТРУДА В РОССИИ**

Бухтаяров А.А., Цуман Н.Д., Вукович Г.Г.,
Штомпель Е.В.
*Кубанский государственный университет
Краснодар, Россия*

В условиях глобализации национальных экономик и демографического кризиса в России все более актуальным становится вопрос о трудовых ресурсах. Многие исследователи утверждают, что привлечение мигрантов извне позволит минимизировать нехватку рабочих рук. По их оценкам, ежегодно следует привлекать для замещения убыли трудоспособного населения до одного миллиона иммигрантов в год. На первый взгляд такое решение не лишено логики: если число трудоспособного населения страны снижается стремительными темпами, то почему бы не привлечь приезжих? Сторонники этой версии в основном руководствуются расчетами, исходя из существующих условий изношенности средств производства и наполнения иммигрантами рынка труда. Игнорируя физический и моральный износ основных фондов в производственном потенциале страны, невозможно разработать качественную программу модернизации оборудования и технологических процессов. При этом инвестиционную стратегию следует рассматривать как комплекс мер, направленных на все факторы производства. Производительность труда в Российской Федерации в 2005 г. составила 908 тыс. р./чел. Это всего лишь 8,6 % от среднеевропейского уровня. Одним из факторов, снижающих производительность труда, как раз и является неквалифицированный, непрофессиональный и незащищенный труд иммигрантов. Ярко выраженный с их стороны демпинг на рынке труда приводит к востребованности российских профессионалов.

Среди основных причин создавшегося положения можно выделить заинтересованность предпринимателей в дешевом, но далеко не всегда качественном труде мигрантов. На наш взгляд, здесь в полной мере действует закон рыночной экономики: спрос рождает предложение. Это означает, что пока на рынке труда есть спрос на любую работу (а он при неконтролируемой миграционной политике будет иметь место), предпринимателям будет выгоднее нанимать мигрантов, чем вкладывать деньги в современные технологии и способствовать повышению квалификации своих кадров. Так, фермеру для сбора урожая выгоднее в краткосрочном периоде использовать на поле 100 мигрантов-нелегалов, чем купить один современный комбайн, который делает это быстрее, лучше и дешевле.

Из сказанного можно сделать вывод: несогласованная миграционная политика оказывает негативное влияние на самоинвестирование малого и среднего бизнеса, а следовательно, в долгосрочном периоде становится фактором, тормозящим процесс увеличения внутреннего валового продукта и развитие экономики в целом, а значит, повышение общей конкурентоспособности национальной экономики.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА: ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И МЕТОДИКА ОЦЕНКИ

Бухтаяров А.А., Тюткалова А.В., Вукович Г.Г.,
Новоковский В.А.
*Кубанский государственный университет
Краснодар, Россия*

Регион – это часть территории, обладающей общностью природных, социально-экономических, исторических, национальных, культурных и иных условий. Регион может совпадать с границами территории субъектов Российской Федерации либо объединять территории нескольких субъектов. В любом случае данная территория должна характеризоваться целостностью, комплексностью, специализацией и управляемостью.

Рынок труда, на наш взгляд, – это система правовых, социально-экономических и трудовых отношений в рамках социального мира и согласия, возникающих между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций, на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки и т.п. Для современной России характерны достаточно большие различия в развитии региональных рынков труда. Оценка регионального рынка труда может осуществляться по следующим показателям: уровень экономической активности населения, уровень занятости населения; уровень общей безработицы; уровень регистрируемой безработицы; доля безработных, ищущих работу двенадцать и более месяцев, в общей численности безработных; доля работающих неполное рабочее время и находящихся в административных отпусках по инициативе администрации; коэффициент напряженности на рынке труда, исчисленный как отношение общей численности безработных к количеству вакансий. С использованием метода ранжирования территорий по значениям каждого из этих показателей можно рассчитать для каждой территории общий показатель и сопоставить его с общим показателем по России.

Несмотря на некоторые положительные тенденции, коренного перелома на региональных

рынках труда не произошло. Недостаточное развитие в ряде субъектов Федерации общественных работ, временной занятости несовершеннолетних граждан, новых технологий взаимодействия с работодателями по повышению мобильности рабочей силы, малого бизнеса и предпринимательства не позволяют обеспечить высокие темпы реализации региональной политики регулирования рынка труда.

Необходимо отметить, что при разработке конкретных мер региональной политики на рынке труда, следует учитывать не только количественные различия в уровне социально-экономического развития рынка труда, но и основные факторы, обусловившие эти различия: наличие у региона внутренних резервов для перелома социально-экономической динамики, инновационное развитие, зависимость решения внутренних проблем от поддержки на федеральном и региональном уровнях, от политики местных властей и т.д.

АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОМ РЕКРЕАЦИОННОМ БИЗНЕСЕ

Гаспарян К.Л., Леготина Л.С., Вукович Г.Г.,
Сулименко Е.А.

*Кубанский Государственный Университет
Краснодар, Россия*

С появлением первых средств автоматизации были разработаны и первые программы учета и управления персоналом, число которых как в России, так и в других странах мира исчисляется сейчас сотнями. Уже с появлением первых ERP-систем модули управления персоналом были органично интегрированы в них, а некоторые наиболее удачные разработки продолжили свое распространение и автономно.

В настоящее время на российском рынке много предложений по разработке и поставке автоматизированных систем управления персоналом (АСУП) (как отечественных, так и западных). К достоинствам отечественных пакетов можно отнести их адаптированность к российской системе учета и делопроизводства, а также более низкую цену по сравнению с наиболее известными пакетами западных фирм. К преимуществу западных пакетов относится в некоторых случаях наиболее полная функциональность. Несмотря на представленный ассортимент программных продуктов, к наиболее распространенным на российском рынке отечественным АСУП относится система БОСС-Кадровик, разработанная и успешно продвигаемая компанией АйТи.

В настоящее время система БОСС-Кадровик эксплуатируется на предприятиях энергетики, нефтегазовой отрасли, металлургии, торговли, пищевой промышленности, в банковской

сфере, в транспортных компаниях, в государственных бюджетных организациях, на предприятиях фармацевтической промышленности и санаторно-курортного профиля, в представительствах иностранных фирм.

Однако следует отметить, что в последнее время широкую популярность приобретает конфигурация «Зарплата и Управление Персоналом» для программы 1С : Предприятие 8.0. Данная конфигурация представляет собой типовое прикладное решение, предназначенное для реализации кадровой политики предприятия по таким направлениям, как планирование потребностей в персонале, расчет и учет заработной платы, трудовые отношения, кадровое делопроизводство, эффективное планирование занятости персонала и др.

В последнее время все большую актуальность в России приобретают исследования по оптимизации рабочего времени персонала. Руководство предприятий желает знать, чем конкретно занимался сотрудник (или проектная группа) в тот или иной момент, какие ресурсы заняты в том или ином направлении бизнеса.

Возросший в связи с этим спрос на информационные системы управления персоналом пытаются удовлетворить не только отечественные производители (АйТи, 1С, АйТСофт, Бизнес Сервис Софт, Инвента, Спутник Лаборатори и др.), но и крупные западные компании, такие, как SAP, Baan, Microsoft, Oracle и др.

АНКЕТИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Гаспарян К.Л., Мамонтова Ю.С., Вукович Г.Г.
*Кубанский Государственный Университет
Краснодар, Россия*

Анкета – это всегда лишь гипотеза, которая может быть подтверждена или опровергнута на собеседовании, но именно она дает первые представления о человеке.

Всегда интересно узнать, как человек выбирал профессию. Какое учебное заведение окончил анкетированный? Имеет ли дополнительное образование? Приходилось ли менять специальность и почему? Наличие множества дипломов не всегда говорит о компетентности и профессионализме человека, зачастую мы часто сталкиваемся с коллекционерами «корочек», а диплом «с отличием» не гарантирует, что его хозяин будет хорошим специалистом и сумеет применить свои знания на практике.

Часто бывает важно понять, когда началась трудовая жизнь. Некоторые начинают подрабатывать уже в институте, другие только после его окончания. Одни перебиваются случайными заработками, другие пытаются найти что-то, близкое к будущей профессии. Во многих анкетах предлагается кратко изложить круг обязанно-