

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-

стей, и здесь обращается внимание на то, как человек излагает – сумбурно или последовательно, что выдвигает на первый план, а что упоминает вскользь. Описание работы может сказать о кандидате гораздо больше, чем это кажется на первый взгляд. Следующий важный момент – причина смены работы. Человек уходит внезапно, не подыскав себе другое место, поэтому есть некоторые перерывы между работами, или прудомнительно готовит свой переход? Что из себя представляет новая работа? Аналогично предыдущей или расширяет новые обязанности? Какая карьера привлекает – вертикальная – стремление занять руководящий пост или профессиональная – стать специалистом высокого класса.

В анкетах также встречаются вопросы «на свободную тему». Необходимо назвать свои сильные и слабые стороны, какие цели вы ставите перед собой. Эта графа вызывает самое большое замешательство у соискателя и открывает большой простор для получения информации. Как соотносятся заявленные цели и профессиональный путь, имеют ли названные качества отношение к профессии. Читая анкету, можно обратить внимание на разные «мелочи». Как человек отвечает на вопросы – полно или ограничивается только минимумом, следует инструкции или привносит в неё собственные изменения? Может ли уместить сведения в отведенные графы или текст расплывается по полям? Стараются написать разборчиво, аккуратно или спешит, стремясь как можно быстрее отделаться от малоинтересного занятия? В конце концов, насколько грамотно заполнена анкета? Трудно представить себе сотрудника на руководящей должности, плохо владеющего родным языком. Все эти детали тоже создают штрихи к портрету.

Итак, при изучении анкеты постепенно складывается образ человека: как он решает проблемы, какие цели ставит и как их добивается, настойчиво преодолевает препятствия или ищет обходные пути.

ПРОБЛЕМЫ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА РФ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Тюрин В.Н., Вукович Г.Г., Тишкина Д.В.
*Кубанский Государственный Университет
Краснодар, Россия*

В настоящее время существует множество прогнозов дальнейшего развития газового комплекса России. На наш взгляд, природный газ будет обеспечивать вклад в энергетический баланс страны, его доля во внутреннем потреблении начнет медленно сокращаться за счет угля, атомной энергии и возобновляемых источников.

Появятся новые районы газодобычи общероссийского значения – Иркутская область, шельф острова Сахалин, Баренцево море, что создаст новые предпосылки к совершенствованию газоснабжающей системы страны.

Предполагается, что добыча газа возрастет до 960 млрд м³ в 2015 г. Для этого необходимо будет ввести новые мощности на 150–185 млрд м³ годовой добычи. Одновременно протяженность магистральных газопроводов увеличится до 160–170 тыс. км (при 150 тыс. км в настоящее время). Намечается рост объемов подземных хранилищ газа для сглаживания неравномерностей потребления и добычи газа. Капиталовложения в газовую промышленность составят к 2015 гг. приблизительно 240 млрд дол.

На наш взгляд, одной из ключевых особенностей российского газового комплекса, которая в первую очередь влияет на внешнеэкономические перспективы его развития, остается неравномерное размещение производительных сил.

Искусственное привнесение конкуренции в газовую среду посредством разделения «Газпрома» на конкурирующие предприятия приведет к негативным последствиям, а конкуренция между предприятиями городского и районного масштаба означает разорение последних. На предприятиях «Урегойгазпром», «Ямбурггаздобыча» и «Надымгазпром» при высоких объемах добычи относительно низкий уровень себестоимости газа и достаточно высокая производительность труда, что в сочетании с разветвленной сетью магистральных газопроводов, позволяющих транспортировать газ из Западной Сибири и Крайнего Севера в любую точку России и в дальнейшем зарубежье, делает конкуренцию с этими предприятиями невозможной.

Сложившаяся вертикально интегрированная структура «Газпрома» способствует разработке оптимальной системы управления предприятиями. В газовом комплексе России правомерно выделить предприятия, работающие на общероссийский и международный рынки, и предприятия городского и областного масштаба. Формирование оптимальной системы управления группами предприятий возможно только в централизованной вертикально интегрированной компании. Однако значение газодобывающей отрасли в экономическом развитии страны неразумно оценивать только с точки зрения её вклада в общий объем добычи, как это имело место в советской экономической науке. Предприятие отрасли может добывать незначительный объем газа в масштабах страны, но при этом обеспечивать город, область, регион энергией, сырьем, рабочими местами, что определяет стабилизацию экономической ситуации в целом.

Подробная информация об авторах размещена на сайте
«Учёные России» - <http://www.famous-scientists.ru>