

Основной вывод, который должен быть сделан исходя из описанных параметров, заключается в том, что SaaS-бизнес может быть оптимизирован множеством способов. В этой работе показаны какими могут быть уровни метрик и как они влияют на ключевые цели, такие как Доходность, Выручка, Рост, Доля рынка. Чтобы повлиять на эти цели, необходимо прежде всего измерять влияющие на них переменные и наблюдать как они меняются с течением времени.

Эти метрики должны быть внедрены в стратегию компании через систему сбалансированных показателей (BSC). Ее основное свойство – увязать различные финансовые и нефинансовые показатели и сравнить их с целевыми значениями в едином кратком отчете.

BSC должна стать инструментом управления реализацией стратегии SaaS-компании и использоваться менеджерами для управления деятельностью подчиненных и мониторинга результатов этой деятельности.

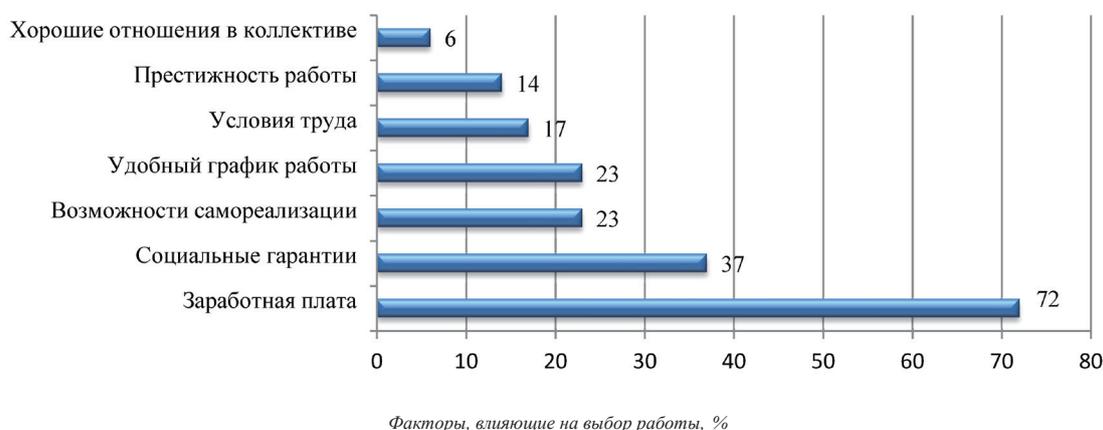
ПОВЫШЕНИЕ АКТИВНОСТИ И ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ ГУМАНИЗАЦИИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Мелешенко А.В.

Новосибирский государственный университет экономики и управления, Новосибирск, e-mail: ann.meleshenko@mail.ru

С течением времени изменяется отношение людей к труду, значимость труда в жизни человека становится все более высокой. Труд постепенно становится не только способом заработать деньги, но и основной сферой, в которой можно развиваться, реализовываться, общаться. Так, с середины XX века люди, выбирая работу, обращают внимание не только на размер заработной платы (хотя этот фактор часто является решающим), но и на условия труда, атмосферу, в которой предстоит трудиться, возможности карьерного роста и пр.

На рисунке представлены результаты опроса, проведенного Всероссийским центром изучения общественного мнения среди работников с целью выяснить, что для них важнее при выборе работы [4].



Очевидно, что для работников условия, в которых они трудятся, не так важны, как размер заработной платы и другие факторы. Что касается процесса улучшения условий труда, вполне возможно, что и работодатели, опираясь на результаты таких опросов, также в меньшей степени уделяют внимание условиям труда в организации. Если обратиться к Государственной инспекции труда по Новосибирской области, то долго искать примеры невнимательного отношения к условиям труда не придется. Например, «Ненадлежащая организация обучения по охране труда – причина очередного несчастного случая», «В ООО «НовосибМТЗсервис» не проведена аттестация рабочих мест по условиям труда», «Оформлен акт о несчастном случае на производстве», «Административный

штраф за не проведение аттестации рабочих мест по условиям труда» – подобных заголовков множество [3]. Таким образом, нельзя говорить о том, что работодатели создают достойные условия труда, если они даже не проводят их аттестацию, несмотря на то, что по статье 212 ТК РФ она является обязательной [2]. Между тем, аттестация рабочих мест – один из самых эффективных способов улучшения условий труда. Проводя аттестацию рабочих мест, работодатель создает условия труда, подходящие под установленные стандарты и делает свою фирму более привлекательной для потенциальных работников.

В табл. 1 представлена динамика числа предприятий Новосибирской области, прошедших аттестацию рабочих мест по условиям труда [3].

Таблица 1

Динамика числа предприятий Новосибирской области, прошедших аттестацию рабочих мест по условиям труда, ед.

Показатель	2008	2009	2010	2011
Число предприятий, прошедших аттестацию рабочих мест	8	84	178	288
Общее число предприятий, зарегистрированных в Новосибирской области	149331	153939	156581	152856

Предприятия активнее начинают проводить аттестацию рабочих мест, однако и темпы за изучаемый период постепенно снижаются, и доля предприятий, проходящих аттестацию рабочих мест, в общем числе предприятий очень мала и на 2011 год составила всего 0,19%.

Между тем, в области все еще сохраняется высокий уровень производственного травматизма, данные о котором представлены в табл. 2.

Так, численность пострадавших при несчастных случаях на производстве постепенно снижает-

ся, однако все еще остается на достаточно высоком уровне. Во время экономического кризиса можно отметить снижение производственного травматизма, однако его можно связать со снижением численности

занятого в экономике населения. Очевидно, что зачастую причинами производственного травматизма становится не только вина работника, но и условия труда.

Таблица 2

Динамика производственного травматизма в Новосибирской области

Показатель	2006	2007	2008	2009	2010
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве, чел.	1 363	1 254	1 226	949	986
Численность населения, занятого в экономике, тысяч чел.	1 269,5	1 280,6	1 325,4	1 265	1 321

Почему же работодатели часто не обращают внимания на условия, в которых приходится трудиться их работникам? Прежде всего, это вызвано непониманием важности данного фактора. Поэтому, в качестве рекомендации по повышению активности и заинтересованности работодателей в гуманизации условий труда, следует предложить проведение семинаров, практикумов, круглых столов для работодателей, где рассказывалось бы о том, почему улучшать условия труда – это выгодно. В настоящее время такая практика начинает постепенно внедряться, а информированием работодателей занимается Государственная инспекция труда. Однако данные мероприятия проводятся только в крупных компаниях больших городов. Между тем, производительность труда работников напрямую связана с условиями труда по многим причинам: условия труда влияют на здоровье, новизна оборудования влияет на скорость работы и ее качество, также условия труда влияют и на мотивацию работника к труду. Если это донести до работодателей, возможно, многие из них изменят свое отношение к гуманизации условий труда.

Но все люди мыслят по-разному: многие просто не захотят посещать такие мероприятия, другие считают сиюминутную выгоду важнее здоровья работников и перспектив развития организации и просто пропустят информацию.

Аттестация рабочих мест является важной процедурой для поддержания уровня условий труда, оценка условий труда позволяет в общем виде определить степень безопасности средств труда, их влияние на здоровье, настроение и работоспособность человека [5, с. 49]. Тем не менее, данная процедура игнорируется многими работодателями.

Причины этого вполне ясны. Так, привести рабочие места в порядок в соответствии с требованиями, а затем провести аттестацию, гораздо затратнее, чем уплатить установленные в России штрафы: на 30-50 тысяч рублей может быть оштрафована организация, а руководитель на 1-5 тысяч рублей [1]. Таким образом, существенное повышение штрафов стимулировало бы работодателей к своевременному проведению аттестации рабочих мест. К тому же, работодатель должен понимать, что если его организация успешно проходит аттестацию рабочих мест по условиям труда, то ее место в on-line рейтинге организаций Государственной инспекции труда повышается. Тогда, высококвалифицированные специалисты предпочтут одну организацию той, которая не прошла аттестацию рабочих мест.

Штрафы и вынуждение работодателя немедленно приводить рабочие места в норму в соответствии с нормативами можно отнести к методу «кнута». Разумеется, должен использоваться и метод «пряника». Например, сейчас находится на рассмотрении законопроект «О специальной оценке условий труда». Хотя

данный проект, в первую очередь, направлен на решение вопроса о необходимости компенсации работникам, работающим во вредных условиях труда, он также рассматривает необходимость экономически стимулировать работодателей к вложению средств в улучшение условий и в охрану труда в целях оптимизации своих дальнейших издержек по предоставлению гарантий и компенсаций работникам. Если данный закон будет утвержден, организации, прошедшие специальную оценку смогут получать льготы по отчислениям за своих работников. Такая мера сможет стимулировать многих работодателей, однако, учитывая, что в России очень часто выплачиваются «серые» зарплаты и используются различные лазейки в законах для того, чтобы не уплачивать отчисления за работников, недобросовестных работодателей такой метод все равно не стимулирует.

Реализация всего комплекса мероприятий, с одной стороны, заставит работодателей поддерживать условия труда на определенном уровне, а с другой стороны, заинтересует их в гуманизации условий труда на предприятии.

Научный руководитель – Кудалева М.М., к.э.н., ассистент кафедры экономики труда и управления персоналом.

Список литературы

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях – КонсультантПлюс – надежная правовая поддержка [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/popular/koap/>
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации – КонсультантПлюс – надежная правовая поддержка [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
3. Государственная инспекция труда в Новосибирской области [Электронный ресурс] URL: <http://git54.rostrud.ru/>
4. Зарплата, соцпакет или престиж: что важнее при выборе работы? ВЦИОМ [Электронный ресурс] URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=111608>
5. Российская энциклопедия по охране труда: Т.1 – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во НИЦ ЭНАС, 2007. – 440 с.

К ВОПРОСУ ОБ ИСТОРИИ ПЛАСТИКОВЫХ КАРТ VISA В СИБИРИ

Милевич А.А.

СИМОUP, Новосибирск, e-mail: milevichtp@mail.ru

В 1994 году «Кузбассоцбанк» стал первым среди сибирских и дальневосточных банков, получившим статус полноправного члена в крупнейшей платёжной системе «Виза интернэшнл». Он выпустил первые пластиковые платёжные карточки VISA International 10 апреля 1995 года. Был сделан очередной исторический шаг в развитии платёжных систем Восточной Европы. Сибирский член VISA Кузбассоцбанк выпустил первые карточки VISA в Сибири, обещая, что к концу 1995 года 3000 сибиряков смогут пользоваться карточкой VISA во время путешествий за границу.

Кроме того, для повышения доступа к широкомасштабной сети VISA, включающей 11 миллионов пунктов, принимающих карту VISA и 200 000 точек,