



Рис. 1. – Динамика средней производительности труда в Орловской области, где ряд 1 – динамика средней производительности труда работников сельского хозяйства (руб.); ряд 2 – динамика средней производительности труда в целом по экономике (руб.).

Проанализировав данный график, можно сделать следующий вывод о том, что уровень производительности труда и темп ее роста в целом по экономике значительно выше, чем в сельском хозяйстве, это подтверждает тот факт, что сельскохозяйственный труд малопривлекательный.

Как известно, для повышения производительности труда нужно все больше и больше усилий работников, в связи с этим необходимо стимулировать персонал предприятия, как мы выяснили, одним из способов стимулирования является рационально организованная система оплаты труда работников.

В связи с этим сформулировали несколько предложений по увеличению заработной платы работников сельского хозяйства:

- надбавки к тарифным ставкам рабочих за профессиональное мастерство;
- дополнительные выплаты к должностным окладам служащим за качественное выполнение своих обязанностей или особо важной работы;
- надбавки к тарифным ставкам за выслугу лет;
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- дополнительные выплаты за увеличение объема выполненных работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Если рассматривать предприятия и организации частного сектора, то здесь чаще всего встречается такой вид материального стимулирования сельскохозяйственных работников, как премирование по результатам вы-

полненной работы. Данный фактор является одним из основных по регулированию уровня заработной платы. [3, с.87]

В результате проведения данных мероприятий предприятие не только повысит уровень жизни своих работников, но и достигнет главной цели – повышение эффективности своей деятельности.

Список литературы

1. Бураева, Е.В. Оплата труда работников сельского хозяйства как фактор повышения эффективности аграрного производства (на примере Орловской области) / Е.В. Бураева // Аграрная Россия. – 2013 – №10. – с.19-24.
2. Бураева, Е.В. Перспективы развития кадрового потенциала в аграрном секторе экономики / Е.В. Бураева // Аграрная наука. – 2014 - № 3. - с. 4-5.
3. Волков, О.И. Экономика организации (предприятия) / О.И. Волков, О.В. Девяткин – 2009- с.601.

САМОМЕНЕДЖМЕНТ В КАРЬЕРЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Зверко Тамара Васильевна, к.соц.н., доц. кафедры социологии

Харьковский гуманитарный университет

«Народная украинская академия»

Автором обозначена проблема роли самоденеджмента в выстраивании профессиональной карьеры молодого специалиста. На основе результатов социологических исследований показаны особенности карьерных устремлений выпускников вузов. Определены направления эффективной реализации самоденеджмента как инструмента их карьерного роста.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что в условиях системных трансформаций современного общества и активизации процессов социальной и профессиональной мобильности молодежи карьера становится одной из основных социально и индивидуально значимых форм её трудового поведения. Поэтому представляет интерес изучение карьеры как результата и процесса активного профессионального саморазвития.

Молодой специалист должен не только получить образование, но и сформировать навыки активного поведения на рынке труда и собственное представление о профессиональной карьере. И здесь важную роль играет понимание и использование самоденеджмента, его методик, что позволяет добиться успехов в профессиональном развитии специалиста, делает его самоорганизованным, проактивным, устойчивым к изменениям и внешнему воздействию различных факторов, организует его работу и учит использовать время эффективно.

Значительным вкладом в изучение проблемы карьеры стали идеи Чикагской школы социологии профессий (Э. Хьюз и др.), разработки в русле менеджмента человеческих ресурсов, идеи М. Арчер, Б. Бернштейна, П. Бурдье, Э. Гидденса, Д. Макклелланда, Р. Тернера, Я. Щепаньского и многих других исследователей. О профессиональной карьере и возможностях раз-

ворачивания карьерных линий в конкурентных условиях современного рынка труда речь идет в разделах монографий Н. Аитова, В. Добренкова, В. Карпычева, Ю. Чернецкого, С. Шароновой, в статьях В. Колпакова, Л. Осиленкера, А. Хатунцева, С. Оксамитной и др.

Важным вкладом в развитие позитивных линий в исследовании карьерного потенциала выпускников в условиях конкуренции на рынке труда, формирования инновационного мышления, способности к непрерывному образованию и самоменеджменту стали работы В. Астаховой, В. Городяненко, В. Журавского, И. Навроцкого, Н. Лукашевича и др.

Вместе с тем, сохраняется множество неизученных вопросов методологического и прикладного характера, в том числе касающихся анализа роли самоменеджмента в выстраивании профессиональной карьеры молодого специалиста.

Рассматривая профессиональную карьеру молодого специалиста как поступательный процесс профессионального развития, сопряженный со степенью качественных изменений в профессиональной деятельности и степенью удовлетворения данным развитием, отметим, что от общего понятия профессиональной карьеры ее отличает отсутствие должностного этапа (молодой специалист – это и есть своего рода этап).

Для анализа построения карьеры молодого специалиста нами использовались данные социологических исследований, проведенных лабораторией планирования карьеры Харьковского гуманитарного университета «Народная украинская академия», общественным центром занятости г. Харькова.

Изучение современной модели профессиональной карьеры молодого специалиста показывает, что она включает семь основных элементов: 1) карьерное поле; 2) уровень развития карьеры; 3) карьерный потенциал организации; 4) карьерный потенциал молодого специалиста; 5) уровень удовлетворения развитием профессиональной карьеры; 6) профиль карьеры; 7) карьерная стратегия.

Исследование карьерных устремлений выпускников вузов позволило сделать вывод, что приоритетными карьерными задачами индивидов, находящихся на первом этапе планирования, являются «наработка» опыта и развитие профессиональных навыков. Особое значение для них имеют знания и навыки персонального менеджмента в процессе трудоустройства и на всех этапах развития карьеры.

Так, большинство респондентов (73,8%) считают личные качества (инициативность, активность) главным фактором, способствующим успешному построению карьеры. Далее идут личные связи (31,6%), дополнительное образование вне вуза (16,3%), практика по специальности (15,3%), дополнительные учебные программы в вузе (7%), востребованность полученной специальности на рынке труда (6%).

Заслуживает внимания определение молодежью значимых для построения карьеры позиций: уверенность в себе – 82,5%, самореализация

– 71,5%, хорошее образование с последующей престижной карьерой – 71%, профессия по душе – 70,9%, уверенность в завтрашнем дне – 64,7%, совершенствование себя как личности – 63,5%. Эти данные свидетельствуют о высокой заинтересованности молодежи в самосовершенствовании с целью повышения профессиональных навыков.

Важным инструментом здесь выступает самоменеджмент, т. е. самоуправление карьерой, умение подобрать необходимую стратегию и тактику, чтобы достичь плодотворности и полностью реализовать себя, полностью раскрыть свой карьерный ресурс.

Главную цель самоменеджмента можно определить как: оптимизацию и максимальное использование личных возможностей, осознанное управление собственной деятельностью, преодоление неблагоприятных внешних обстоятельств и факторов. Данный процесс возможен при реализации таких принципов, как системность, непрерывность и жесткая организация.

Способность к самоменеджменту является одной из важнейших способностей молодого специалиста, поэтому владение навыками самоменеджмента должно стать актуальной проблемой в процессе развития его профессионализма.

Как показывает анализ эмпирических данных, степень готовности молодых специалистов к самоменеджменту в организации карьеры в основном проявляется на среднем уровне: недостаточно развиты навыки анализа изменений на рынке труда и учета их в своей профессиональной деятельности в условиях конкурентной рыночной среды, планирования и контроля изменений в своей карьере, умения определять наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном и должностном росте и преодоления рисков способности управлять собой, умения творчески совмещать интересы компании и свои личные.

Обобщение полученных данных дает основание для определения направлений эффективной реализации самоменеджмента как инструмента карьерного роста молодого специалиста:

- освоение новых подходов и навыков управления, непрерывности саморазвития;
- сохранение и развитие творческого потенциала;
- освоение современных управленческих приемов переоценки своего потенциала и работы над его развитием .
- выработка способности управлять собой, решать личные и производственные проблемы;
- формирование профессиональных и корпоративных ценностей;
- развитие способности к инновациям;
- владение технологиями коммуникационного менеджмента.

Научившись активно применять методики самоменеджмента на практике ещё во время студенчества, продолжать этот процесс нужно на протяжении всей карьерной деятельности. Тогда по окончании учебного заведения выпускник становится не только хорошим специалистом, но и

устойчивым к возникающим жизненным проблемам, самоорганизованным в их решении, уверенным человеком.

ПРИМЕНЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КОРПОРАТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАЦИИ

Зернова Людмила Евгеньевна, к.э.н., доцент

Ильина Светлана Ивановна, к.т.н., доцент

*Московский государственный университет дизайна и технологии
г. Москва, Россия*

В настоящее время происходят существенные преобразования структуры управления экономикой и изменение принципов руководства, а также создаются новые экономические механизмы организации деятельности.

Государство не располагает достаточными финансовыми ресурсами, в связи с чем возникает потребность в рациональном их распределении в экономике страны. В результате повышается актуальность детального и всестороннего рассмотрения вопросов, касающихся эффективности функционирования многоотраслевых структур и структур корпоративного типа.

В рамках крупных корпораций имеются значительные возможности формирования высокоэффективных организационных структур посредством выбора горизонтальных или диверсифицированных форм интеграции и реорганизации научно-технического потенциала в направлениях, позволяющих создавать конкурентоспособную продукцию и удовлетворять соответствующий рыночный спрос. Являясь результатом взаимопроникновения промышленного и финансового капитала, корпорации имеют возможность осуществлять накопление собственного и привлечение внешнего капитала для реализации долгосрочных и широкомасштабных инвестиционных проектов и программ.

Объединение различных предприятий и фирм в текстильной и легкой промышленности должно приносить корпорации эффект. Смысл объединения состоит и в том, чтобы результаты после объединения предприятий превышали их до объединения. В этом случае в действие должен вступить механизм синергии [1, с.217].

Синергия – преимущество, появляющееся при удачном комбинировании направлений деятельности, когда эффект от совокупности ее направлений превышает сумму эффектов от каждого направления в отдельности. В проектах корпораций синергетическая составляющая становится оценкой эффективности экономической интеграции. Анализ эффективности опирается на сопоставление двух сценариев. Первый – развитие участников корпорации при их полной самостоятельности. Второй – их развитие в рамках корпорации. Сценарии могут сопоставляться по разным показателям, а в качестве итога оценки интеграционного (синергетического) эффекта выступает соответствующая разность значений выбранного показателя [2,

с.154]. Поскольку синергия – чрезвычайно сложный предмет, ее получение требует успешного совмещения многих различных элементов, в то время как упущение одного из них или небольшой их части может не позволить получить синергетический эффект.

В связи со сложностью и противоречивостью показателя синергии мы предлагаем оценивать деятельность корпорации достаточно простым способом – с помощью определения показателей корпоративного взаимодействия предприятий и фирм, входящих в корпорацию.

При этом оценивается доля каждого предприятия, входящего в корпорацию, в совокупных затратах, а также оценивается вклад, внесенный каждой фирмой в общую совокупную чистую прибыль. Корпоративное взаимодействие определяется по следующему алгоритму:

1. Рассчитывается доля затрат каждого предприятия или фирмы в затратах корпорации. В качестве денежного выражения суммы затрат при проведении расчетов используется стоимость совокупных активов. Следовательно, сумма затрат каждого предприятия (фирмы) – это балансовая стоимость активов, находящихся в управлении.

2. Рассчитывается доля каждого предприятия или фирмы в совокупной чистой прибыли корпорации:

3. Рассчитывается коэффициент корпоративного взаимодействия для каждой фирмы (предприятия):

Исходные данные для расчета показателей корпоративного взаимодействия представлены в таблице 1.

Таблица 1. - Затраты и прибыль предприятий, входящих в корпорацию, объединяющую предприятия текстильной и легкой промышленности, тыс.руб.

Предприятие в составе корпорации	Затраты предприятий	Прибыль предприятий
1. ОАО «Шелк»	2200	100
2. Дизайн-центр	3700	120
3. ЗАО «Спорт»	2100	110
4. ОАО «Парижская коммуна»	4500	90
5. ЗАО «М – Текстиль»	3300	150
6. ОАО «Московская ситценабивная фабрика»	4700	80
7. ОАО «Собитекс»	2900	120
Итого:	23400	770

С помощью предложенного метода определяем доли каждого предприятия в корпорации (таблица 2).