

Савченко Николай Дмитриевич

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2011/2/60.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2011. № 2 (45). С. 176-179. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2011/2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Табл. 1. Сравнительные характеристики программных средств для оперативного управления

Функциональные возможности программных средств	Наименования и разработчики программных средств											
	SAP «Управление финансами» (mySAP ERP Financials), SAP AG	Финансовый организатор «Красный директор», ОАО Бизнес-микро	Hurperion Solutions Corporation	Adaytum e.Planning, Adaytum	Comshare MPC, Comshare	Corporate Planner, Corporate Planner	«Флагман», «Инсофт»	Active Planner, Platinum	Финансовый организатор «ТОР-Консультант», ООО «ТОР-Консультант»	1С-Парус: Платежный календарь, 1С	КИС «Галактика», модуль «Фин.планирование», «Галактика»	Navision AXAPTA, AND Project
Формирование финансового плана	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Учет выполнения финансового плана	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
План-фактный анализ	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Анализ данных прошедших периодов	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-
Моделирование по типу «Что, если»	+	-	-	-	+	+	+	+	-	-	-	-
Контроль дебиторской и кредиторской задолженности	+	+	+	-	-	-	+	-	-	-	+	-
Модуль работы с кредитами и займами	+	+	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-
Открытость системы	+	+	+	+	+	-	+	-	-	+	+	+
Прогнозирование притоков денежных средств	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Математические методы планирования платежей	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Применение инструментальных средств безусловно повышает эффективность за счет снижения трудовых затрат на сбор, обработку и анализ информации, при этом развитие методов имитационного динамического моделирования делает возможным осуществление вероятностного прогноза поступления денежных средств на расчетный счет предприятия и составление соответствующего плана платежей при оперативном управлении финансами.

Список литературы

1. Крайнева Э. А. Контролируем потоки: система «Флагман» - управление финансами // Бухгалтер и компьютер. 2002. № 1. С. 32-35.
2. Решение «Управление финансами» (SAP ERP Financials): контроль над ситуацией, надежная и полная информация, создание стоимости [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sap.com/cis/solutions/business-suite/erp/financials/index.epx>
3. Система «Галактика»: принципы, решаемые задачи, отраслевые решения [Электронный ресурс]. URL: <http://www.galaktika.ru/>

УДК 331.1

Николай Дмитриевич Савченко

Саратовский государственный технический университет

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ[®]

В эпоху быстро развивающегося мира, с его высокой технологичностью, информационной оснащенностью, внедрением все более инновационных программ появляется потребность в новом виде занятости.

Данный вид занятости поможет обеспечить гибкость, динамичность развития новых форм занятости, будет способствовать повышению качества человеческого капитала, реализации интеллектуального и творческого потенциала населения в сфере труда.

При формировании дистанционной занятости, необходимо рассмотреть типы занятости и привести классификацию занятого населения, применяющуюся в мировой практике, включающую две основные категории: занятых по найму (*paid employment*) и самозанятых (*self-employment*). Принятое в России определение занятости также учитывает это деление и в основном соответствует критериям и рекомендациям МОТ, содержащимся в резолюции 13-й Международной конференции по статистике труда. В российском определении перечислены три категории занятого населения: 1) выполнявших работу по найму за вознаграждение (на условиях полного либо неполного рабочего времени), а также иную приносящую доход работу (самостоятельно или у отдельных граждан); 2) временно отсутствовавших на работе из-за болезни, травмы, по случаю отпуска и др. причинам; 3) выполнявших работу без оплаты на семейном предприятии [7]. В литературе, посвященной проблемам занятости, часто предлагается более дробная классификация видов занятости. Например: полная, продуктивная, рациональная, эффективная, самозанятость, частичная, вторичная, временная, сезонная, дистанционная занятость [8]. Под полной занятостью подразумевается лишь наличие в стране определенных условий жизни, при которых каждому трудоспособному человеку предоставляется возможность иметь работу; продуктивная занятость характеризует создание полезных благ и услуг; рациональная занятость - это оптимальное распределение работающего населения по отраслям производства и регионам страны с целью выпуска продукции и оказания услуг; под эффективной занятостью понимается использование работников в таких производственных направлениях, которые определяют научно-технический прогресс; частичная занятость отличается тем, что сотрудник занят не полный рабочий день, неполной рабочей недели; вторичную - выполнение регулярной платной работы для другой организации на основном месте работы; временную - выполнение работы по временным контрактам. И наконец, новый вид занятости - это дистанционная работа, способ сотрудничества, при котором работодатель и наёмный работник (или заказчик и исполнитель) находятся на расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи современных средств связи, (изначально - телефон, факс, почтовые сообщения, в наши дни преимущественно Интернет) [10].

Достоинства дистанционной организации труда, очевидны: во-первых, дистанционная занятость - это сокращение издержек работодателя на аренду помещений и организацию рабочих мест; во-вторых, занятость при помощи сети интернет существенно экономит время, средства работника вследствие отсутствия транспортных проблем; в-третьих, увеличивает рост производительности труда, так как индивид работает в более комфортных домашних условиях (либо там где ему удобно); и, несомненно, уменьшает загрязнения окружающей среды, что немаловажно в настоящее время. Сфера труда и занятости в современной экономике формируется и функционирует под влиянием целого ряда институтов, например, таких как: государственное регулирование, социальные институты и др. Структура институтов труда и занятости довольно сложна и многообразна. Разделяя деятельность участников общественно-трудовых отношений в их активности на внешнем и внутреннем рынках труда, институты труда оказывают влияние и способствуют образованию совершенно нового типа занятости, т.е. появления дистанционной занятости на рынке, они влекут за собой смягчение и предотвращение каких бы то ни было конфликтов между участниками трудовых отношений, способствуют подъему уверенности в завтрашнем дне, так как с каждым днем прогресс не стоит на месте, а неуклонно движется вперед, происходит стремительное внедрение интернет технологии, увеличение и совершенствование информационной среды и тем самым появляется спрос на качественно новый тип занятости.

Институты труда сочетают в себе как официальные правила и нормы, зафиксированные в правовых актах, контрактах и договорах, так и неофициальные, к таким можно отнести социальные нормы. Освоение индивидами социальных норм (во всем их многообразии) составляет основу общества и целостность ее воспитания. Одним из моментов приобщения индивидов к социальным стандартам («социализации») является рациональное осознание этих норм и их элементов, другая сторона того же процесса - интернализация этих стандартов, т.е. превращение внешне заданных требований во «внутреннюю» норму, к таким относят потребность, привычку. Психологический механизм процесса интернализации социальных категорий прослежен Ж. Пиаже и Л. С. Выготским [1]. Существуют различные классификации социальных норм. Наиболее важным является разделение социальных норм в зависимости от особенностей их возникновения и реализации. По данному критерию выделяют пять разновидностей социальных норм: нормы морали, нормы обычаев, корпоративные нормы, религиозные нормы и правовые нормы [Там же]. С развитием общества они все более усложняются. Говоря о дистанционной занятости, стоит упомянуть, что данный вид занятости направлен в основном на молодежь, так как наше время виртуальная жизнь занимает немаловажное место в жизни любого молодого человека. Молодёжь - это особая социально-возрастная группа, отличающаяся возрастными рамками и своим статусом в обществе: переход от детства и юности к социальной ответственности. Некоторыми учёными молодёжь понимается как совокупность молодых людей, которым общество предоставляет возможность социального становления, обеспечивая их льготами, но ограничивая в возможности активного участия в определённых сферах жизни социума [4]. Сегодня молодёжь РФ - это 39,6 миллионов молодых граждан - 27% от общей численности населения страны.

В соответствии со Стратегией государственной молодежной политики в Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 года № 1760-р, к категории молодежи в России относятся граждане России от 14 до 30 лет. В Российской Федерации высок уровень безработицы среди молодых людей в возрасте 15-24 лет (6,4%). По характеру труда в материальном производстве молодежь распределилась следующим образом: 89,8% работают по найму, 2,7% владеют бизнесом с наемным трудом, 2,2% работают по найму и имеют собственный бизнес, 2,5% заняты индивидуально-трудовой деятельностью, 5,5% - другими видами деятельности (мелкая коммерция, работа в личном подсобном и домашнем хозяйстве). То есть подавляющее большинство молодежи в материальном производстве составляет наемную рабочую силу [Там же]. В целом в России в настоящее время возможности трудоустройства у молодежи гораздо больше, чем у лиц средних и старших возрастов, даже, несмотря на отсутствие у молодежи опыта работы [5]. Исходя из приведенных данных следует сказать, что развитие нового типа занятости станет способствовать увеличению показателей.

От того, как быстро начнет развиваться и формироваться дистанционная занятость в обществе, проявляется необходимость оперативного внедрения и увеличения нововведений в области занятости, изменения уже имеющейся системы трудоустройства, соответственно нужна определенная подготовка индивидов (рабочих кадров), исходя из этого, дистанционной занятости присущи [2]:

- быстрая реструктуризация занятых по отраслям и сферам экономики;
- повышение профессионально-квалификационного уровня трудовых ресурсов;
- изменение формы, природы, характера и содержания труда;
- возникновение нового вида трудовой деятельности - информационного труда - системы отношений, связанной с воспроизводством информационных ресурсов;
- формирование нового типа работника. В современной отечественной научной литературе этот тип трактуется исследователями как «богатая индивидуальность», «многомерный человек», «информационный тип работника»;
- изменения в организации труда и появление новых форм организации труда и занятости;
- развитие новой мотивационной системы;
- изменение сущности организаций. Их новые характеристики: сетевая структура, гибкость производства, децентрализация управления, самоорганизованность и самообучаемость;
- распространение самозанятости «нового типа»;
- усиление гибкости занятости, что поможет задействовать экономически неактивное население, рассчитывающее на гибкое трудовое законодательство, которое должно способствовать возникновению и развитию новых форм занятости и институтов трудового посредничества. Это важно для тех, кто впервые выходит на рынок труда, а так же для пожилых людей и инвалидов.

В процессе исследования формирования дистанционной занятости молодежи на рынке труда появляется и спрос на открытые трудовые отношения, т.е. трудовые отношения по закону. Под трудовыми отношениями понимаются - правовые отношения, основанные на трудовом договоре между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем УТ, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ) [3].

Дистанционная занятость поможет ввести новые, более подходящие нормы управления персоналом, направленные на повышение активности работников, скорости выполнения рабочих задач и качества выполняемой работы. Возникновение и развитие дистанционной занятости должно быть обеспечено должным уровнем совершенствования правового механизма ее регулирования и должным уровнем условий труда работников. Требуется регулирование оплаты труда не только обычным рабочим, но и работникам с нестандартными трудовыми контрактами, необходимо обеспечить им доступ к получению стандартного набора социальных услуг, к образовательным программам и к участию в управлении и решении появившихся вопросов и проблемных ситуации. Также может способствовать развитию дистанционной занятости на рынке объединения различных трудовых практик и норм их совмещение и приспособление к возникшим новым условиям с последующим совершенствованием в организациях. Но необходимо понимать, что процесс становления новых официальных институтов, соответствующих инновационной занятости, предполагает наблюдение за результатами, информационное содействие этого процесса, взаимодополняемость различных институтов и, конечно же, время на адаптацию и апробацию.

Можно говорить о том, что неотъемлемой частью развития дистанционной занятости являются сетевые формы взаимодействия в области социально-трудовых отношений, содействие и помощь со стороны государства. С одной стороны, они могут мешать попыткам распространения новых трудовых практик и новых стимулов, а с другой стороны, они могут стимулировать процесс развития дистанционной занятости. Развитие нового вида занятости позволяет посмотреть на экономику и рынок труда по новому, появляется возможность создания стимулов для повышения эффективности занятости и общественного производства, внесения значительных корректив в трудовую деятельность той или иной компании, повышения уровня экономики издержек в работе предприятия.

Подводя итог, можно отметить, что необходимо учитывать все особенности развития дистанционной занятости в России, ведь новый тип занятости, хоть и сопряжен с институтами труда и экономики, носит новый характер и особую структуру, которую необходимо учитывать для наиболее эффективной адаптации нового типа занятости к условиям трудовых отношений в России.

Список литературы

1. Кузнецов В. И. Методологические проблемы статистических исследований занятости. М., 1999. С. 14.
2. **Материал из Википедии - свободной энциклопедии** [Электронный ресурс]. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Тел-нработа> (дата обращения: 20.12.2010).
3. **Молодёжь**: материал из Википедии - свободной энциклопедии [Электронный ресурс]. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/молодежь> (дата обращения: 28.11.2010).
4. **Обзор занятости в России**. М., 2006. Вып. 1 (1991-2000 гг.). С. 47.
5. **Отечественные записки** [Электронный ресурс]. URL: <http://www.strana-oz.ru/?numid=12&article=530> (дата обращения: 28.11.2010).
6. **Положение молодёжи в России**: аналитический доклад. М.: Машмир-ЮНЕСКО, 2005.
7. **Социальная работа со студентами в XXI веке: новые обязательства, поликультурный анализ** [Электронный ресурс]. URL: <http://www.irex.ru/press/pub/polemika/13/tre/> (дата обращения: 28.11.2010).
8. **Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Статья 15. Трудовые отношения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)** [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_2.html (дата обращения: 01.12.2010).
9. **Философская энциклопедия: социальные нормы** [Электронный ресурс]. URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/6937/НОРМЫ (дата обращения: 10.01.2011).
10. **Формирование и управление инновационным типом занятости населения** [Электронный ресурс] / Г. А. Резник, О. А. Зарубина. URL: http://www.isras.ru/abstract_bank/1210237165.pdf (дата обращения: 28.11.2010).

УДК 332.14

*Лилия Юсуповна Уразаева, Ильяс Амирович Галимов
Башкирский государственный университет
Уфимский государственный авиационный технический университет*

ОЦЕНКА ВОЗМОЖНЫХ ВЛИЯНИЙ РЕФОРМ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ
НА ЭКОНОМИКУ РЕГИОНА[©]

Проблемы всестороннего анализа влияния сценариев развития образовательных процессов на экономику России и региона в современных условиях приобретают особое значение.

Система образования является своего рода кузницей высококвалифицированных кадров, и как любая сфера деятельности в ней занято значительное количество трудовых ресурсов.

Для примера, численность занятых в сфере образования для Башкортостана составляет порядка 14% активного населения.

В научной литературе до недавнего времени не уделялось должного внимания региональным аспектам функционирования рынка труда. Процесс регионального развития путем экономических и правовых преобразований - одна из немногих возможностей встать на путь стабильного экономического и социального роста.

Основы нормального функционирования рынка труда закладываются именно в субъектах федерации. При этом на территориальном уровне проявляется влияние как общих, характерных для всей России закономерностей и тенденций, так и специфических.

Для дальнейшего успешного развития и возможности адаптивного реагирования образовательной системы на изменяющуюся экономическую ситуацию, требуется оперативное проведение модернизации системы образования в целом.

Отметим, что система образования - одна из немногих систем в нашей стране сохранившаяся практически в том же виде, что и была сформирована при социализме.

Модернизация системы образования определяется, прежде всего, необходимостью повышения качества подготовки студентов и совершенствования системы образования в целом в условиях конкуренции на рынке труда.

Имеющаяся сложность процессов принятия решений обусловлена ограниченными сроками перестройки такой инерционной системы как система образования, имеющимся объективным влиянием изменений в системе образования на функционирование всей экономики в целом.