



2

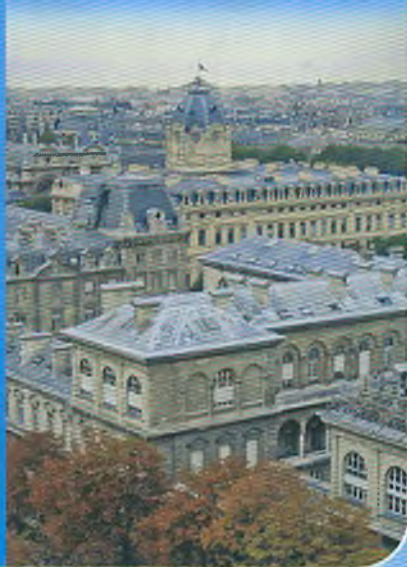
**МАТЕРИАЛИ
ЗА V МЕЖДУНАРОДНА
НАУЧНА ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦИЯ**

«БЪДЕЩИ ИЗСЛЕДВАНИЯ -2009»

17-25 февруари 2009

**Том 2
Икономики**

София
«Бял ГРАД-БГ» ООД
2009



МАТЕРИАЛИ
ЗА V МЕЖДУНАРОДНА
НАУЧНА ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦИЯ
«БЪДЕЩИ ИЗСЛЕДВАНИЯ -
2009»

17-25 февруари 2009

Том 2
Икономики

София
«Бял ГРАД-БГ» ООД
2009

То публикува «Бял ГРАД-БГ» ООД, Република България, гр.София,
район «Триадица», бул. «Витоша» №4, ст.5

**Материали за 5-а международна научна практична
конференция, «Бъдещи изследвания», - 2009.**

Том 2. Икономики. София. «Бял ГРАД-БГ» ООД - 112 стр.

Редактор: Милко Тодоров Петков

Мениджър: Надя Атанасова Александрова

Технически работник: Татяна Стефанова Тодорова

Материали за 5-а международна научна практична конференция,
«Бъдещи изследвания», 17-25 февруари 2009
на икономики.

За ученици, работници на проучвания.

Цена 10 BGLV

ISBN 978-966-8736-05-6

© Колектив на автори, 2009
© «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2009

Література:

1. М.Ю. Шейніс «Робоча книга психолога організації», Бахрах, 2001. – 224 с.
2. Н. Алипина «Психолого – акмеологічна служба як механізм оптимізації діяльності державних службовців у структурі органів виконавчої влади» – науковий журнал «Економіка: проблеми теорії та практики» № 228 – Дніпропетровськ, ДНУ – 608 – 612 с.
3. ДП «Головний навчально-методичний центр» – <http://gnmc.kiev.ua>

Товма Н.А., к.э.н., PhD

Казахский национальный университет имени аль-Фараби

КСО И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА

Для успешного социального развития организации, предприятием необходимо выработать свою социальную стратегию. Социальная стратегия играет роль своеобразного фильтра, через который пропускаются все остальные решения, носящие стратегический характер, и который в зависимости от избранного варианта социальной стратегии более или менее сильно влияет на конечный результат принятия решений.

Выбор социальной стратегии предполагает ответы на следующие вопросы:

1. Какая часть коллектива является «референтной группой» для руководства предприятия при выработке стратегических решений? Иными словами, чьи интересы учитываются и в каких пропорциях при выработке и принятии решений – всего коллектива?

– наиболее квалифицированных работников, руководителей среднего и верхнего звена?

– руководителей высшего звена?

– неформального окружения руководителя?

Могут быть и более сложные комбинации, связанные с учетом интересов различных групп работников.

2. Что представляет собой коллектив предприятия, какова его структуризация с точки зрения:

– интересов работников?

– профессиональной квалификации?

– интенсивности труда?

– управляемости?

3. Соответствует ли состав и структура коллектива задачам, стоящим перед заводом с точки зрения стратегии предприятия?

4. Какая часть коллектива должна быть сохранена ?

– при любых обстоятельствах?

– при нормальном течении событий?

-при удачном для предприятия стечении обстоятельств?

5. Какие рычаги управления коллективом являются наиболее действенными для реализации стратегии предприятия:

- система экономического стимулирования за счет сильной зависимости оплаты от финансовых результатов труда (был хозрасчет)?

- система экономических санкций отступление от указаний руководства?

- система административного контроля с прозой увольнения за неадекватное выполнение должностных обязанностей и за отступление от указаний руководства?

6. Какова степень ответственности, которую берет на себя предприятие в отношении каждого члена коллектива:

- обеспечивается зарплата не ниже прожиточного минимума для работника?

- то же для работника и членов его семьи?

- обеспечиваются условия ежегодного отдыха работника?

- обеспечиваются работники продуктами питания и потребительскими товарами?

- обеспечивается повышенная оплата или льготы по мере роста стажа работы на заводе?

- обеспечивается жильем, услугами службы быта, местами в детских садах, яслях и т.д.?

- обеспечивается достойный уровень существования работника после его выхода на пенсию с предприятия?

Система управления предприятием, основанная на стратегическом планировании, дополненном механизмом согласования текущих решений – тактических и оперативных – со стратегическим, а также механизм корректировки и контроля за реализацией стратегии, называется системой стратегического управления. Социальная стратегия должна определять содержание и направления системы социального управления на предприятии. Наконец, социальную стратегию предприятия следует отличать от социальной политики. Политика предприятия определяет провозглашаемые намерения организации. Она призвана ориентировать процесс принятия решений в нужном для стратегии направлении. На самом верхнем уровне цели корпоративной социальной политики совпадают с целями общенациональной политики, такими как рост эффективности: – равенство, стабильность, уровень жизни. Однако эти цели являются общими для того, чтобы служить выработке конкретных мероприятий, поэтому их необходимо детализировать. Следующий уровень целей содержит эффективность, обеспечение минимальных стандартов общественных и социальных услуг всем гражданам. На ниже следующем уровне могут быть выделены такие цели, как максимизация определенных экономических индикаторов, например, занятости, валового регионального продукта или среднедушевых доходов.

По своей сути механизм реализации корпоративной социально-экономической политики представляет собой сложную систему институциональных и неинституциональных субъектов социально-экономической жизни,

взаимодействие которых позволяет теоретически осмыслить и оформить интересы населения, а, следовательно, и разработать социально-экономическую стратегию и организовать скоординированную предметно-практическую деятельность по ее реализации на основе имеющейся нормативно-правовой базы.

Создание рациональной системы управления социальным развитием должна включать оценку качества функционирования действующей системы управления как в целом, так и по ее уровням. Перечень параметров, измерителей, показателей, оценивающих качество социального развития организации, по нашему мнению, должен включать:

- степень достижения поставленных целей совершенствования процесса управления социальной сферой,
- системы социального обеспечения населения;
- уровень внедрения всех видов ресурсного обеспечения,
- полноту использования общесистемных принципов построения и местного контура управления учреждениями социальной сферы;
- всеобъемлемость использования особых принципов формирования территориальной системы, ориентированной на разработку и достижение национально-территориальной цели (интереса);
- степень удовлетворения потребностей населения на местных рынках социальных услуг;
- коэффициент конкурентоспособности;
- степень обеспеченности ресурсами соответствующего качества и необходимого объема;
- идентификаторы инерционности системы управления учреждениями социальной сферы;
- надежность местной и локальной систем управления.

Предлагаемый методический подход, имеет, по нашему мнению, ряд преимуществ: применение этого подхода позволяет оценить интегральный риск функционирования сложившейся системы взаимодействия субъектов хозяйствования в социальной сфере и власти и учитывать влияние на систему многих факторов риска; вклад каждого из факторов риска в формирование величины локальных рисков субъектов социальной сферы и интегрального риска по региону оценивается системно (с учетом существующих в регионе воспроизводственных связей), а не с помощью субъективного присвоения коэффициентов влиянию каждого риска;

Таким образом, предложенные нами показатели социального развития организации позволят проследить по шаговые управленческие действия в социально – трудовой сфере. Создание алгоритма системы управления социальным развитием организации, по нашему мнению, позволит внедрить специфические принципы рационального построения систем управления, позволяющие: уменьшить инертность процесса выработки и принятия управленческих решений; на основе прогнозной информации разрабатывать перспективные мероприятия, реализация ко-

торых по срокам и длительности может совпадать с моментом возникновения потребности на рынке социальных услуг, подтвержденной устойчивым реальным спросом на свойства, качество и гарантированность социальных услуг.

Литература:

1 Парсонс Р. Мергтон. Социальное развитие организации: учеб. Пособие.- М.: Флинта: МПСИ, 2003.-130 с.

2 Оксина К.Э. Управление социальным развитием организации: учеб. пособие/К.Э.Оксина.-М : Флинта: МПСИ, 2007.-160 с.

Кряжич О.А.

Частный предприниматель, г. Северодонецк, Луганская обл., Украина

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ УСЛОВИЕ ПРОЦЕССА МОДЕРНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Одной из важнейших функций управления персоналом в связи с возросшей ролью человеческого фактора на современном производстве становится развитие персонала, а не просто приведение его численного состава в соответствие с наличием рабочих мест.

Задача развития персонала, необходимость оценки целесообразности инвестиций предприятия в собственную рабочую силу требуют, естественно, иного подхода к принятию управленческих решений.

Существует необходимость повышения роли образования персонала при реализации программ модернизации.

Модернизируются в основном машины, оборудование, технологические процессы. В последнее время особую актуальность приобрела модернизация персонала – переобучение и повышение квалификации персонала, – в связи с тем, что процесс проведения модернизации оборудования не возможен без соответствующего повышения квалификации и обучения персонала.

Цели модернизации предприятий различны:

- выпуск новой продукции и/или продукции с улучшенными характеристиками;
- повышение эффективности парка технологического оборудования;
- сокращение трудоемкости производственных процессов и, как следствие, оптимизация численности операционного персонала;
- сокращение длительности производственного цикла изготовления продукции;
- сокращение потерь (производительных и непроизводительных);

СЪДЪРЖАНИЕ

ИКОНОМИКИ

УПРАВЛЕНСКИ РЕСУРСИ НА РАБОТИ

Капаченко Р.Л. Кризове безработица – загроза формуванню робітничих кадрів	3
Ручасвський Д.О. Психологічна експертиза як критерій відбору персоналу в логістиці	5
Товма Н.А. КСО и социальное развитие бизнеса	7
Кряжич О.А. Повышение квалификации персонала как обязательное условие процесса модернизации предприятий	10
Захарова М.С., Вдовиченко Т.А. Удосконалення системи управління трудовими відносинами на підприємстві	12

МАРКЕТИНГ И УПРАВЛЕНИЕ

Кременов С.И. Оценка конкурентоспособности как важная составляющая анализа конкурентоспособности хозяйствующих субъектов	16
Криковцева Н.О., Казакова О.Б. Внутрьсистемні фактори, що впливають на розвиток роздрібної торгівлі	19
Юшин С.А. Этические и когнитивные-координаты системы антикризисного управления	21
Ткаченко Т.П., Цанук Е.Ю. Исследование формирования лояльности на примере системы дистрибуции	24
Мендель А.В. Концепция управления предприятием на основе создания эффективно функционирующей системы управленческих решений	28
Паращенко О.В., Кузнецова Я.В., Федоскова А.І. Управління якістю праці на підприємствах з урахуванням людського фактору	36
Сапрыкина Г.Н. Уровень социально-экономического развития региона как фактор, влияющий на состояние туризма	39
Тріска Н.І., Луной Л.Б., Круглико А.В. Управління розвитком інноваційного потенціалу підприємств	41
Кувшинова С.И. Вопросы совершенствования системы управления жилищно-коммунальным хозяйством в регионах России	43

ИЗВЛЕЧЕНИЕ И ПРОВЕРКА

Борисенко М.В., Павлова И.В. Факторы эффективности реализации функции внутреннего аудита в предприятиях корпоративного сектора	46
--	----