В наступившем столетии перед средней профессиональной школой открываются широкие горизонты, связанные с внедрением информационных технологий, новыми типами технических услуг, созданием новых специальностей на основе научно-промышленных прорывов в различных отраслях экономики и социальной сферы. Роль среднего профессионального образования увеличивается в условиях растущего расслоения общества и увеличения территориальной мобильности населения.

Экономические науки

ОЦЕНКА ВЕСОВЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПРИ РАСЧЕТЕ ФАКТОРОВ СОПРЯЖЕНИЯ

Власов М.В.
Уральский Государственный Экономический Университет, Екатеринбург

В условиях потребительной стоимости, но не реализованной до настоящего времени из – за длительного предшествующего периода ведомственного (узкоотраслевого) подхода к использованию природных ресурсов и объектов автор считает возможным обоснование эффективности инвестиций в РИПР путем выявления, оценки резервов, особенно в практике разработки и реализации целевых комплексных экологических программ (на уровне городов, муниципальных образований), с учетом взаимодействия природопользователей в аспекте сопредельных территорий, видов, направлений природопользования.

При обосновании эффекта сопряжения автор исходит из того методологического положения, что наибольшая эффективность может быть выявлена в случае максимального сопряжения мероприятий.

При оценке эффекта сопряжения (на первом этапе – качественно) с последующей дифференциацией в соответствии с предложенной авторской классификацией были учтены основные потенциальные направления инвестиций (векторы):

- законодательно – правовые;
- технико – технологические;
- организационно – распорядительные.

Поскольку каждый метод имеет свое значение эффекта, свою долю в достижении целей инвестиций в РИПР, в работе сделана попытка количественной оценки их на основе анализа достигаемого эффекта по данным опыта зарубежных стран и отечественной практики путем расчета весового коэффициента, установленного эмпирических путем на основе анализа достигнутых уровней эффективности или предупреждения негативных последствий (ущерба в рублях) или при попытке ликвидации последствий (в рублях на единицу затрат). Ориентировочные данные приведены в табл. 1.

Таблица 1. Значения весового коэффициента, (ориентировочные данные)

№ п/п	Вид сопряжения	Значение эффекта
1.	Технические решения	$Э_1$ до 90%
2.	Законодательно – распорядительные методы	$Э_2$ до 95%, но с учетом коэффициента нарастания эффекта. За счет самовосстанавливающей способности экосистем $Э_2*(1+e)^t = (1+6,8)^t$
3.	Организационно – экономические	от 12% для эффекта сопряжения по фактору предотвращения аварий в инженерных сетях 53% для эффекта сопряжения по фактору планировочных решений, особенно по снижению выбросов автотранспортом.

Проведенные автором исследования этого явления, тенденций и конкретизация, позволили систематизировать удельный вес видов сопряжения.

Авторский анализ этого явления, позволил выявить следующие основные параметры по факторам:

1. Культура производства, реализуемая по осуществляемым проектам оценивается в показателе до 0% результата без осуществления специальных, целевых затрат по охране окружающей среды (только за счет реализации сопряженных мероприятий и достижения проектных параметров процессов, явлений). ($Э_1$)

2. Реализация мероприятий по планировочным решениям, по упорядочению транспортных потоков в городах (особенно в крупнейших) оценивается от 15% до 70 %. ($Э_2$)

3. Развитие инженерных систем жизнеобеспечения имеет достаточно широкий диапазон влияния, так как проявляется в следующих разнообразных форах:

- предотвращение (или доведение до min) аварий на сетях водоотведения и очистных сооружениях;
- резкое снижение поступления (в коммунальную канализацию) стоков предприятий, содержащих тяжелые металлы, нефтепродукты и др. Это позволяет (косвенное проявление эффекта, сопряженный эффект) реализацию самой технологии с использованием отходов (осадка с очистных сооружений хозяйственно – бытовой и общественной канализации) в сельском хозяйстве. ($Э_3$)

4. Учет фактора системности во времени и пространстве осуществления мероприятий по использованию общих объектов природы сопредельными территориями. Величина этого фактора в работе оценивается в 28%.

5. При анализе, оценке этого фактора также была предпринята попытка дифференциации его по формам обнаружения, проявления, действия. ($Э_4$)

Фактор благоустройства городской среды, управления отходами на примере программ и проектов оценивается в размере 17 %.($Э_5$)

6. Фактор влияния экспертизы, предварительной экологической оценки, обоснования инвестиционных проектов в работе предлагается оценивать в интервале до 17% (без учета проявления самих природоохранных мероприятий в проектах).

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОЦЕССОВ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ

Гнеденко М. В., Живаева В. В., Гнеденко В. В.
Самарский государственный технический университет, Самара

Мотивация труда тесно связана со стимулированием труда, которая представляет собой создание хозяйственных условий, в которых трудовая деятельность, дающая заранее определенные результаты, превращается в обязательные условия удовлетворения важных социальных потребностей работника, формирование у него мотивов трудовой деятельности.

Каждый работник пытается выбрать такие условия трудовой деятельности, в которых имел бы место компромисс между желаемым уровнем вознаграждения и желаемым уровнем затрат труда. Для предприятия важным является согласование приемлемого для него уровня стимулирования работников с мотивацией трудовой деятельности последних, т.е. необходимо создать у работника такой мотив, который обеспечил бы эффективную трудовую деятельность, необходимую для достижения стратегических целей предприятия при приемлемом уровне затрат на стимулирование труда. Работник сопоставляет получаемую заработную плату с издержками или ценой, которую он платит за осуществление своей трудовой деятельности. Этот результат и определяет готовность человека к высокоэффективному труду. Предприятие же оценивает не только возможность предоставления указанных стимулов, но и их эффективность в плане достижения определенных стратегических целей. С развитием договорных отношений между работником и предприятием, объектом которых стала базовая заработная плата, целесообразно деление заработной платы на постоянную и переменную части. Постоянная «минимальная» зарплата определяется служебным положением, стажем и рыночными условиями, а переменная часть делится на индивидуальную премию, которая определяется индивидуальной оценкой деятельности сотрудника, и премию по целям корпорации, которая определяется успехом в достижении целей корпорации. Смещение соотношения доли тарифного заработка к общей заработной плате оказывает различное действие на группы работников, если рассматривать положение с позиции внутрифирменного менеджмента. Основная цель – сосредоточение усилия работников на выполнении задач, намеченных стратегией предприятия. Такой подход позволяет правильно оценить изменение соотношения переменной и фиксированной частей оплаты труда в соответствии с целями и задачами, стоящими перед управленцами. Высокая переменная часть заработка привлекает не боящихся риска и уверенных в успехе людей и позволяет освободиться от неуспешных сотрудников; низкая переменная часть лишает работника стимулов к поиску. Таким образом, мотивация напрямую связана с конечными результатами деятельности предприятия, ее целями.

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Гнеденко М. В., Живаева В. В., Гнеденко В. В.
Самарский государственный технический университет, Самара

Управление кадрами в рамках предприятия имеет стратегический и оперативный аспекты. На основе концепции развития предприятия вырабатывается организация управления персоналом. Концепция развития предприятия состоит из трех частей: производственной, финансово-экономической, социальной (кадровая политика). Кадровая политика определяет цели, связанные с отношением предприятия к внешнему окружению (рынок труда, взаимоотношения с государственными органами), а также цели, связанные с отношением предприятия к своему персоналу. Кадровая политика осуществляется стратегическими и оперативными системами управления. Задачи кадровой стратегии:

- поднятие престижа предприятия;
- исследования атмосферы внутри предприятия;
- анализ перспективы развития потенциалов рабочей силы;
- обобщение и предупреждение причин увольнения с работы.

Оперативная область управления кадрами – это повседневная реализация кадровой стратегии, а также одновременно оказание помощи руководству при выполнении ими задач управления предприятием. Кадровая политика должна увеличивать возможности предприятия, реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в ближайшем будущем. Свойства кадровой политики – это связь со стратегией, ориентация на долговременное планирование, значимость роли кадров, круг взаимосвязанных функций и процедур по работе с кадрами. Кадровая политика является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Ее цель – создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу. Кадровая политика должна создавать не только благоприятные условия труда, но обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому, основной задачей кадровой политики предприятия является обеспечение в повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива.