категория от 25 до 29 лет. Доля данной категории молодежи относительно стабильна и на протяжении ряда лет существенно не меняется. Наименьшее присутствие на рынке труда наблюдается у молодежи в возрасте 20 лет, что связано с необходимостью получения образования, низкой их конкурентоспособностью по сравнению с другими категориями по причине недостатка профессиональных знаний, навыков, необходимостью предоставления ряда льгот, предусмотренных КЗОТ.

Поданным Департамента федеральной государственной службы занятости населения Омской области к началу 2003 года было зарегистрировано 15,4 тысячи безработных в трудоспособном возрасте, из них 33% составляет молодежь. По сравнению с 2002 годом увеличилась доля безработных до 20 лет на 5,1%.

Положение молодого человека на рынке труда зависит от того, какой профессией он владеет. Неготовность профессиональных образовательных учреждений к переменам в экономико-отраслевой конъюнктуре отражается на подготовке кадров, это характеризует тот факт, что около 30% специальностей и профессий, полученных в результате обучения, оказывается невостребованным на рынке труда. Количественный рост вакансий не всегда соответствует качественным характеристикам. Например, в строительной отрасли в основном заявки поступают на неквалифицированных рабочих, заработная плата которых крайне низка. Проблемы оплаты труда в омской области создают трудности специалистам службы занятости, специалистам в области управления персоналом на предприятиях при укомплектовании рабочей силой как государственных предприятий, так и частного сектора.

Проведенный анализ рынка труда молодежи в омской области, выявил следующие тенденции его развития: спрос на рабочую силу со стороны работодателя увеличивается; возрастает число обратившихся в органы службы занятости; увеличивается число принятых на работу; более озабоченны безработицей студенты естественных и технических специальностей из-за кризиса наукоемких производств; остается еще значительная доля молодежи, охваченная скрытой безработицей; имеет место вторичная занятость; наблюдается развитие использование телетруда.

По результатам проведенного социологического опроса было выявлено, что половина опрошенных молодых людей считает, что они имеют реальную возможность найти работу, удовлетворяющую их потребности. Угрожающими факторами потери работы для большинства молодых людей является: низкая заработная плата (19,5%); ликвидация предприятия или сокращение персонала (16,9%); конфликты на работе (10,8%); болезнь (9,2%); смена места жительства (8,5%); условия труда (8,4%); отсутствие возможности делать карьеру (6,6%); задержка заработной платы (6,3%); недостаток квалификации и опыта работы (4,7%); высокая конкуренция (2,2%); высокая загруженность, в том числе командировки (1,5%). По мнению респондентов, для получения хорошей работы прежде всего нужно образование и поддержка в отношении трудоустройства.

В целом, рассматривая состояния использование труда молодежи в исследуемом регионе, можно выделить следующие проблемы: низкую конкурентоспособность молодежи по сравнению с другими категориями, вызванную недостатком профессиональных знаний, навыков, образования, необходимостью предоставления ряда льгот, предусмотренных КЗОТ, инфантилизмом части молодежи, привыкшей получать бесплатно все основные жизненные блага; социально-профессиональную неопределенность, заключающуюся в разрыве между теоретической подготовкой профессиональных заведениях и практическими аспектами деятельности, в слабой информированности рейтинга профессий престижа профессии, неравных возможностей трудоустройства, отсутствия практического производственного опыта; многовариантности молодежного рынка труда характеризующейся разнообразием профессиональных заведении и ориентации, часть из которых имеют слабую востребованость на региональном рынке труда.

Как отмечалось выше, наиболее востребованной является возрастная группа от 25 до 29 лет, что связано с окончанием сроков получения образования, более высоким уровнем социальной и трудовой мобильности, способности молодежи к инновациям.

Омская область, в силу особого географического положения (большой протяженности границы с Казахстаном), наличия множество учебных заведений, является регионом, притягивающим молодежь, что вызывает необходимость в проведении соответствующей социально-экономической политики в отношении не только привлечения молодежи для ее обучения, но и ее закрепления в регионе.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

Реутова И.В.
Кубанский государственный университет, Краснодар

Анализ публикаций по проблеме оценки потенциала промышленного предприятия выявляет слабую ее проработку как на уровне предприятия, так и на уровне отдельной отрасли, и посвящен, в основном, такому оценочному показателю как экономический потенциал, который рассматривается во взаимосвязи с управленческими отношениями, возникающими между отдельными работниками, трудовыми коллективами, аппаратом управления по поводу наилучшего использования возможностей и способностей к созданию материальных благ и услуг.

Существующее многообразие потенциалов (организационный, финансовый, производственный, рыночно-сбытовой, кадровый, социальный, научно-технический и инновационный) позволяет рассматривать производственный потенциал как составную часть потенциала промышленного предприятия. В отечественной литературе одним из первых понятие «производственный потенциал» использовал А.И. Анчишкин, включая в него «набор ресурсов, которые

в процессе производства принимают форму факторов производства» [1, с. 19].

Наряду с ресурсным переходом к определению сущности производственного потенциала встречаются и другие. Так, Ю.Ю. Донец считает производственный потенциал синонимом производственный мощности предприятия и предлагает определять его как «максимально возможный годовой, суточный, часовой или отнесенный к другой временной единице объем выпуска продукции» [3, с. 3]. Таким образом, производственный потенциал хозяйствующей системы есть совокупность ресурсов, предоставленных в ее распоряжение для созидательной деятельности. Наконец, под производственным потенциалом предприятия можно также понимать отношения, возникающие на предприятии по поводу достижение максимально возможного производственного результата при наиболее эффективном использовании интеллектуального капитала и материальных ресурсов [2].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авдеенко В.И., Котлов В.А. Производственный потенциал промышленного предприятия. – М..: Экономика.
2. Архипов В.М. Проектирование производственного потенциала объединений (теоретические аспекты). Л.: Изд. ЛГУ, 2001.
3. Донец Ю.Ю. Эффективность использования производственного потенциала. – Киев: знание, 2002.

ИНТЕГРАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ОСНОВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И ПРЕОДОЛЕНИЯ КРИЗИСОВ

Тактаров Н.Н.
Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева, Саранск

Обеспечение устойчивости деятельности предприятия является его ключевой целью. Устойчивость выражается в наличии у предприятия возможности противостоять изменениям внутренней и внешней среды, иначе говоря, способности существующей системы управления предприятием в течение продолжительного периода времени адаптироваться к новым условиям хозяйственной деятельности, т.е. преодолевать кризисы. Но постепенно действующая система управления предприятием перестает удовлетворять требованиям изменяющейся внутренней и внешней среды и, следовательно, теряет способность противостоять кризисам. В этом случае с целью повышения устойчивости деятельности предприятия необходимо изменение системы управления предприятием.

Мировой опыт управления свидетельствует о том, что основным направлением повышения устойчивости деятельности промышленных предприятий в настоящее время является объединение финансовых ресурсов и производственных мощностей (интеграция). Интеграция может быть построена на имущественных отношениях ("жесткие" формы интеграции) и на договорных (неимущественных) отношениях ("мягкие" формы интеграции).

В условиях сложной, быстроизменяющейся и неопределенной среды для обеспечения устойчивости и эффективности интегрированной структуры необходимо оптимальное сочетание имущественных и неимущественных отношений. Это позволит с одной стороны обеспечить гибкость интегрированной структуры (преимущество "мягких" форм интеграции), а с другой стороны увеличить потенциал интегрированной структуры в результате централизации финансовых, производственных и информационных ресурсов (преимущество "жестких" форм интеграции).

Под потенциалом понимается наличие у предприятия ресурсов, которые могут быть приведены в действие, чтобы достичь поставленной цели. Потенциал, определяемый ресурсами, условно разбивается на четыре группы элементов: 1) людские; 2) материальные; 3) информационные; 4) ресурс времени. Потенциал любого предприятия определяют ресурсы, которые используются при достижении определенной цели, т.е. являются актуализированными, и которые не используются, но могут использоваться, т.е. являются неактуализированными. Проблема управления предприятием упрощается, если оно располагает количественно большим потенциалом и возможностью его задействования по мере необходимости. Маневрирование потенциалом предприятия и его оптимальное использование обеспечивается благодаря возможности концентрации ресурсов на отдельных участках его деятельности в сжатые сроки. Очень важно научиться использовать временные ресурсы предприятия. Рост потенциала предприятия может происходить в результате интеграции с другими предприятиями.

Следовательно, интегрированные структуры имеют больше возможностей для предупреждения и преодоления кризисов

ПРОБЛЕМА ЗАМЕЩЕНИЕ ИМПОРТНЫХ ПОТОКОВ КАОЛИНА

Хатьков В.Ю., Боярко Г.Ю.
ОАО «Газпром», Москва, Томский политехнический университет, Томск

Каолины – это породы с преобладанием минералов каолинитовой группы (каолинит, галлуазит, диккит). В качестве полезного ископаемого ценность представляют в первую очередь белоцветные каолины, имеющие низкое содержание других минеральных компонентов. Кроме природно богатых каолин используются обогащенные каолины, получаемых за счет удаление из каолина-сырца песчаных и алевритовых частиц.

Полезные свойства природных и обогащенных каолинов обусловлены огнеупорностью, химической инертностью, белизной, дисперсностью, низкой диэлектрической проницаемостью и другими ценными особенностями их ведущего минерального компонента – каолинита.