



СибАК
www.sibac.info



СБОРНИК СТАТЕЙ ПО МАТЕРИАЛАМ LV МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

ЭКОНОМИКА И СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА



№ 12(55)

ИЗДАНИЕ 1978-2022



ЭКОНОМИКА И СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

*Сборник статей по материалам
LVI международной научно-практической конференции*

№ 12 (54)
Декабрь 2015 г.

Издается с февраля 2011 года

Новосибирск
2015

УДК 33.07

ББК 65.050

Э 40

Ответственный редактор: Васинович М.А.

Председатель редакционной коллегии:

Голстолесова Людмила Анатольевна – д-р экон. наук, доц., проф. кафедры финансов, денежного обращения и кредита Тюменского государственного университета.

Редакционная коллегия:

Елисеев Дмитрий Викторович – канд. техн. наук, доцент, бизнес-консультант Академии менеджмента и рынка, ведущий консультант по стратегии и бизнес-процессам, «Консалтинговая фирма «Партнеры и Боровков»;

Костылева Светлана Юрьевна – канд. экон. наук, канд. филол. наук, доц. Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС);

Леонидова Галина Валентиновна – канд. экон. наук, доц., зав. лабораторией исследований проблем трудового потенциала ФГБУН «Институт социально-экономического развития территорий РАН».

Э 40 Экономика и современный менеджмент: теория и практика /
Сб. ст. по материалам LVI междунар. науч.-практ. конф.
№ 12 (54). Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2015. 220 с.

Учредитель: АНС «СибАК»

Сборник статей «Экономика и современный менеджмент: теория и практика» включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

При перепечатке материалов издания ссылка на сборник статей обязательна.

<p>ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ) Корпош Елена Михайловна Токмаков Александр Дмитриевич</p>	163
<p>К ВОПРОСУ О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ Филипчук Кристина Витальевна Герашенко Ирина Николаевна</p>	168
<p>МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА – ВЫБОР МЕТОДА ОЦЕНКИ Чмирева Елена Валентиновна</p>	173
<p>ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУРЫ СОЦИАЛЬНЫХ РАСХОДОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ Амирханова Лилия Рифовна Шаймарданов Кармаль Наилевич</p>	177
<p>«ПОРТФОЛИО» КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОДВИЖЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА Якимова Зоя Владимировна</p>	182
<p>Секция 14. Экономические аспекты регионального развития</p>	187
<p>ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В УКРАИНЕ Боголиб Татьяна Максимовна</p>	187
<p>ЛОГИСТИКА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ Земскова Ольга Михайловна Щепотько Мария Михайловна</p>	195
<p>ФОРМИРОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ И НАПРАВЛЕНИЙ ТОВАРНОЙ СТРАТЕГИИ В ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТАХ АПК РЕГИОНА Китиева Малика Ибрагимовна Орцханова Марьям Аллаудиновна Кодзоев Магомед Умалатович Полонкочева Фердоувс Яхьяевна</p>	201
<p>ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ Корпош Елена Михайловна Солкина Виктория Дмитриевна</p>	207

в Уральском федеральном округе – 17,2 % и в Дальневосточном федеральном округе – 18,9 %.

Самый высокий удельный вес социальных выплат наблюдается в тех регионах (Южный федеральный округ, Приволжский федеральный округ, Сибирский федеральный округ), где существует низкая средняя заработная плата населения. Самый высокий удельный вес социальных выплат существует в Приволжском федеральном округе приходится на Республику Марий Эл и Республику Мордовия, соответственно 41,6 % и 43,2 %.

Таким образом, социальные выплаты в регионах, где наблюдается более низкий уровень средней заработной платы, играют большее значение при формировании денежных доходов населения. И, следовательно, это надо учитывать при формировании бюджета социальных расходов предприятий, входящих в холдинги, путем введения поправочного корректировочного коэффициента, учитывающего территориальную зональность предприятия.

Список литературы:

1. Лобанова Т.Н. Мотивационные стратегии в управлении персоналом// Вопросы государственного и муниципального управления. – 2011. – № 1. – с. 179–200.
2. Политика доходов и качество жизни населения/ Под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2003. – 653 с.
3. [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.gks.ru> – официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Дата обращения 01.12.2015 г.).

«ПОРТФОЛИО» КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОДВИЖЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Якимова Зоя Владимировна

*канд. психол. наук, зав. кафедрой управления персоналом
и трудового права, Владивостокского государственного
университета экономики и сервиса,*

РФ, г. Владивосток

E-mail: yakimovazoya@yandex.ru

«PORTFOLIO» AS A TOOL TO PROMOTE THE GRADUATES IN THE LABOUR MARKET

Zoya Yakimova

*candidate of psychological Science, Head of personnel management
and employment law department,
Vladivostok State University of Economics and Service,
Russia, Vladivostok*

АННОТАЦИЯ

В статье описан подход к анализу портфолио как инструмента продвижения выпускника вуза на рынок труда с позиции оценки успеваемости, оценки потенциала, оценки прогресса. Данный подход позволяет работодателю снизить риск трудоустройства молодого специалиста без испытательного срока.

ABSTRACT

The article describes an approach to portfolio analysis as a tool for promoting University graduates in the labour market from the perspective of assessment, capacity assessment, assessment of progress. This approach allows the employer to reduce the risk of employment of the young specialist without a probationary period.

Ключевые слова: портфолио; рынок труда; оценка потенциала; оценка прогресса; конкурентоспособность; молодой специалист; выпускник вуза; испытательный срок.

Keywords: portfolio; the labour market; capacity assessment; assessment of progress; competitiveness; young professional; University graduate; a probationary period.

Итоговой целью гарантий качества в системе высшего образования является подготовка востребованных работодателем, конкурентоспособных на рынке труда выпускников. Именно работодатель дает оценку компетентности выпускника, принимая управленческое решение о том, на каких условиях брать в свою организацию молодого специалиста. Очень часто мерилom этих стартовых условий, помимо диплома о профильном высшем образовании, является наличие опыта работы, наличие каких-либо значимых достижений и успешное позиционирование на собеседовании. Иначе говоря, работодатель оценивает кандидата на вакантную должность комплексно, ориентируясь на уже достигнутые индивидуальные результаты и прогнозируя на перспективу ожидаемые результаты. Принятие такого решения несет для работодателя значительную

степень риска, так как в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации «...испытание при приеме на работу не устанавливается ...для лиц, получивших высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня...» [1]. Соответственно, наличие диплома о высшем образовании, при отсутствии профессионального опыта, лишает работодателя права назначения молодому сотруднику испытательного срока и, как следствие, права расторжения трудового договора с данным сотрудником на основании ст. 71 ТК РФ (Результат испытания при приеме на работу) в случае отсутствия необходимого уровня компетентности, т.е. отсутствия фактически продемонстрированных результатов испытания.

Таким образом, ограничение на установление испытательного срока для молодых специалистов является для работодателей достаточно существенным стимулом к получению наиболее полноценной информации о потенциальном сотруднике до момента его трудоустройства в организацию.

Как известно, «рабочие сайты», выступающие посредниками на рынке труда, как правило, либо ограничиваются форматом «вакансия – резюме», либо вообще делают доступ к базе кандидатов платной услугой. Соответственно любой работодатель будет заинтересован в доступе к максимально полной и при этом бесплатной базе молодых специалистов. Такую возможность работодателям предоставляют вузы, реализующие сервис «Электронное портфолио студента».

Согласно предлагаемой автором концепции «идеальное» портфолио должно давать потенциальному работодателю возможность осуществлять оценку выпускника одновременно в трех плоскостях: оценка успеваемости, прогресса и потенциала.

Оценка успеваемости – результат сравнения того, что есть сейчас с тем, что должно быть к моменту оценивания. Ответственность за оценку успеваемости лежит на учреждении высшего образования. Для успешного решения данной задачи и удобства оценивания системой высшего образования предусмотрена текущая и промежуточная аттестация. По сути дела, речь идет о среднем балле зачетной книжки. Хотя в современном российском обществе сложился устойчивый стереотип о том, что «... на оценки в дипломе никто не смотрит...», тем не менее, высокий средний балл может свидетельствовать как минимум о дисциплинированности, целеустремленности и самоорганизации студента. Ведь для того, чтобы хорошо учиться, нужно не только прилагать определенные интеллектуальные и волевые усилия, но и своевременно выполнять

все задания, сдавать зачеты и экзамены, доводить проекты до логического завершения. Для потенциального работодателя эти качества являются неопеннимо важными, таким сотрудником можно будет поручать выполнение посильных задач с ограниченными сроками закрытия.

Две другие составляющие системы оценивания (оценка прогресса и оценка потенциала) не являются приоритетными задачами для системы высшего образования, но также приобретают чрезвычайную степень значимости для работодателя.

Оценка прогресса – результат сравнения того, что есть сейчас с тем, что было раньше. По сути дела, оценка прогресса отслеживает динамику формирования компетенции при переходе с одного этапа освоения образовательной программы на другой. Для потенциального работодателя – оценка прогресса имеет первостепенную важность, так как позволяет судить о степени «обучаемости», а значит, дает возможность прогнозировать размер инвестиций, которые необходимо будет вкладывать в данного сотрудника, в случае его приема на работу. Отследить прогресс в развитии студента при помощи ресурса электронного портфолио можно через «прирост» достижений за все годы обучения. Наличие сертификатов, благодарственных писем, дипломов о занятии призовых мест и т. д. в целом свидетельствует о социальной активности студента, которая может быть выражена в различных направлениях (спорт, наука, социально-культурная деятельность и т. д.). Однако наиболее показательным будет прогресс либо регресс в достижениях. Если студент стабилен в своих достижениях (ежегодная активность, занятие призовых мест) или же постепенно наращивает обороты, ежегодно увеличивая количество достижений по сравнению с предыдущими годами – это делает его привлекательным для потенциального работодателя с позиции прогнозирования инвестиций в обучение и развитие.

Портфолио также позволяет отследить явный регресс: блестящее начало, активное участие везде и всюду на младших курсах обучения, а далее «затишье» и отсутствие значимых достижений на старших курсах обучения. Факт снижения активности в достижениях с увеличением курса обучения может иметь положительную корреляцию с наличием опыта работы. Прежде всего, речь идет о вторичной занятости студента как способе «подработки» и попытке профессиональной самореализации [2]. Данную закономерность так же можно отследить по портфолио. Но если в целом активность в достижениях снизилась, а взамен не добавилось ни профессионального опыта, ни увеличения среднего балла – это может свидетельствовать об исчерпании студентом своего ресурса и переход в энергосберегающий режим «лишь бы доучиться и получить

диплом». Как правило, переходя в статус молодого специалиста, такие выпускники сохраняют данную модель поведения и на новом месте работы: яркий старт и быстрый уход в режим энергосбережения.

Оценка потенциала – результат сравнения того, что есть сейчас с тем, что может бы быть в будущем. Для решения данной задачи в наибольшей степени подходит итоговая государственная аттестация, в идеале состоящая из государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы. Но право выбора формы проведения ИГА остается за вузом. В самом же образовательном процессе возможность оценки потенциала возникает при выполнении студентом курсовых проектов и выпускной квалификационной работы. Именно поэтому особую значимость имеют работы, выполняемые под заказ организаций. В этом случае работодатель имеет возможность оценить потенциал студента по уровню профессионализма, продемонстрированного при решении конкретной практической задачи, поставленной самим работодателем.

Портфолио дает возможность оценить потенциал студента по наличию успешно завершенных дополнительным образовательным программам (пройденные тренинги, мастер-классы, второе образование, языковое обучение и т. д.). Логика достаточно проста – чем больше дополнительных, практически полезных навыков приобретет студент во время обучения – тем меньше инвестиций в его развитие придется делать в будущем работодателю.

Таким образом, для современного работодателя электронное портфолио студента является не только инструментом оценки успеваемости, прогресса и потенциала возможного кандидата на вакансию, но и дополнительным источником информации при принятии решения о степени риска трудоустройства молодого специалиста без испытательного срока.

Ну а для современного выпускника вуза электронное портфолио является доступным и эффективным инструментом «заочного» и совершенно бесплатного повышения своей конкурентоспособности на рынке труда.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. От 05.10.2015). // СПС «Консультант Плюс». [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.consultant.ru/>.
2. Дикусарова М.Ю. Вторичная занятость студентов как способ адаптации на рынке труда/ М.Ю. Дикусарова // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. –2013. – № 3 (21). – С. 177–182.