

рассмотрения вопросов зачисления в резерв. Все работники Общества переведены на контрактную форму найма. Основными критериями отбора кандидата в резерв являются: уровень квалификации и управленческие навыки, результаты практической деятельности на занимаемой должности, деловые и личностные качества кандидата. Состав резерва кадров ежегодно пересматривается.

Для эффективной организации и дифференциации оплаты труда в соответствии с действующим законодательством используются тарифные ставки и оклады, применяется сдельно-премиальная и повременно-премиальная система оплаты труда (максимальными размерами не ограничиваются, при этом большое значение имеет увеличение выработки и напряжённость труда работников).

За счёт проведения организационно-кадровой работы по рационализации рабочих мест и рабочего времени, совмещения обязанностей рабочих и служащих, упорядочения и совершенствования структуры управления обеспечен удельный вес административно-управленческого персонала на уровне 13,6 % при нормативе 15,0%. Важное значение в этом случае имеет эффективная коммуникация и четкость работы системы управления, так как нагрузка на сотрудников административного аппарата значительно повышается.

Выработка на одного работника в стоимостном выражении постоянно растет. Исключением является лишь 2013 год. Наиболее заметный рост в 2012 году проявился в сочетании с самым низким коэффициентом использования производственных мощностей. На это повлиял рост цен на выпускаемую продукцию.

Выявленными положительными моментами являются: высокая материалоотдача, низкая степень износа основных средств и хороший темп прироста выработки на одного рабочего.

Однако, есть и негативные моменты: так фондоотдача старого оборудования в 2010-2011 гг. была недостаточной, в 2012 г. с появлением нового оборудования эта проблема была устранена; довольно большую долю в структуре себестоимости занимают постоянные затраты; необходимо дополнительное обучение и обновление кадрового состава.

В результате проведенного анализа производственного потенциала за несколько лет получены следующие оценки групп показателей: производственная составляющая – уровень А в 2012 г., в остальные 3 года – В; материальная составляющая – В; трудовая составляющая – В.

Возможными путями повышения производственного потенциала организации, ликвидации выявленных недостатков и улучшения финансового состояния могут стать: активизация маркетинга, потенциальное увеличение цен и международное сотрудничество в области торговли и технологий.

Работа над укреплением и развитием производственного потенциала – залог эффективного функционирования организации.

Список использованных источников

1. Воронкова А.Э., Пономарев В.П., Дибнис Г.И. Поддержка конкурентоспособного потенциала предприятия. – Киев: Техника, 2000. – 152 с.
2. Методические основы оценки производственного потенциала промышленного предприятия // Интернет-журнал «Экономические исследования» [Электронный ресурс] – Минск, 2014 – Режим доступа: <http://www.erce.ru/internet-magazine/magazine/32/500/> – Дата доступа: 12.04.2014.

УДК 352.075.1

УЛУЧШЕНИЯ СИСТЕМЫ МЕЖДУ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

К. т. н., доц. Алиев Ровшан Ризван оглы
Азербайджанский технологический университет

Оценивая современное состояние местного самоуправления в Азербайджанской Республике, большинство отечественных и зарубежных ученых и практиков отмечают крайне низкий уровень эффективности действующей в стране системы органов местной власти. Несмотря на признание муниципальной реформы в качестве приоритетного направления деятельности Президента Азербайджанской Республики, переход к новой конституционной модели местного самоуправления в нашей стране явно затянулся.

Представляется целесообразным сохранить в основном неизменным тот объем полномочий,

который сегодня фактически исполняется органами местного самоуправления. К их ведению следует отнести вопросы организации жилищно-коммунального хозяйства, транспортного обслуживания населения, обеспечения материально-технических условий для предоставления услуг дошкольного и школьного образования, благоустройства территорий, ряд других вопросов. Предлагается четко закрепить исполнение этих функций исключительно за местным уровнем публичной власти, что позволит повысить ответственность за их исполнение, исключить дублирование, позволит определить объемы необходимых финансовых ресурсов, разграничить различные виды собственности.

Сегодня органы местного самоуправления не исполняют определенные функции, а обеспечивают деятельность определенных видов учреждений, находящихся в собственности муниципальных образований. Это приводит к тому, что распределение финансирования в большинстве случаев задается исключительно имеющимися объемами сети муниципальных учреждений. Качество исполнения функций при этом оказывается на втором месте или вовсе не учитывается.

Значительная часть предметов ведения относится к категории «транзитных» и находится одновременно в пределах полномочий различных уровней публичной власти. Поэтому необходимо четкое разграничение полномочий между региональным органом государственной власти, органами местного самоуправления. При этом государственными законами должны устанавливаться нормы, определяющие общие принципы правового регулирования вопросов, отнесенных к сфере ответственности местного самоуправления. Эти нормы не могут содержать положений, определяющих объемы расходов бюджетов муниципальных образований, а также предписывающих порядок и способы осуществления этих расходов.

Так, принципиальная схема распределения объемов полномочий в сфере социальной защиты представляется следующей. В состав полномочий государственных органов власти должны входить: утверждение основных принципов социальной политики государства, определение параметров социальной обеспеченности и механизмов преодоления бедности, контроль за соблюдением законности в деятельности государственных органов и органов местного самоуправления. На государственном уровне закрепляется минимальный перечень социальных льгот и обеспечивается его полное финансирование. Региональные власти разрабатывают региональные программы социальной защиты, определяющие, исходя из возможностей их бюджетов, основные меры социальной политики и нормы социальной защищенности, а также самостоятельно устанавливают формы и порядок финансирования социальных льгот. Необходимо исключить возможность, какой бы то ни было передачи органам местного самоуправления обязанностей по вопросам социальной защиты населения, не обеспеченных финансированием. Необходимо прекратить порочную практику принятия на вышестоящем уровне власти популистских нормативно-правовых актов, предполагающих финансирование другим уровнем власти и не подкрепляющихся необходимыми для этого ресурсами. Сегодня цена таких решений в годовом исчислении в три раза превышает объем консолидированного государственного бюджета.

В сфере образования за государственным уровнем власти закрепляются полномочия по нормативно-правовому регулированию, установлению государственных образовательных стандартов и контролю за их соблюдением. Органы государственной власти обеспечивают перечисление субвенций на выплату заработной платы работникам образования и обеспечение учебного процесса муниципальным образованиям и устанавливают на региональном уровне соответствующие нормативы затрат. Органы местного самоуправления осуществляют материально-техническое обеспечение учреждений дошкольного и школьного образования. Этот подход формирует на уровне муниципальных образований стимулы к оптимизации школьной сети, более рациональному и эффективному расходованию направляемых в сферу образования значительных средств. Кроме этого, в государственном законе «Об образовании» необходимо четко разграничить понятия «дошкольного образования» и «содержания детей в дошкольных учреждениях». Никакой муниципальный бюджет не в состоянии обеспечить бесплатное восьмичасовое содержание детей в дошкольных учреждениях - притом, что сам учебный процесс в них занимает максимум два часа.

В сфере здравоохранения предлагается закрепить и высокотехнологичной медицинской помощи, на уровень же местного самоуправления передать функцию оказания первичной стационарной, амбулаторной и поликлинической помощи. При этом объемы предоставляемых населению бесплатных медицинских услуг должны устанавливаться исключительно на том уровне власти, на котором закрепляется соответствующая функция. Более значительную роль здесь должна сыграть система медицинского страхования. В частности, в формировании Фонда

обязательного медицинского страхования должен принимать участие и Пенсионный фонд - за находящееся на пенсии население.

Одной из важнейших функций местного самоуправления является предоставление населению жилищно-коммунальных услуг. Несмотря на высокую степень участия населения в их оплате, определяющей остается роль муниципальных властей. Объемы бюджетного финансирования отрасли составляют приблизительно 50%. В целях повышения прозрачности и эффективности экономического функционирования жилищно-коммунального хозяйства необходим переход от компенсационного порядка предоставления и оплаты льгот различных категорий граждан к адресному. Также требуется сформировать более четкий механизм ответственности местных властей за качество исполнения ими функции предоставления жилищно-коммунальных услуг.

Устранение и предотвращение проблем в местном самоуправлении - важная задача проводимой в стране реформы местного самоуправления. Местную власть чаще всего ругают за то, что в решении простейших вопросов жизнеобеспечения, например, водоснабжение, ремонт канализации, получение необходимой справки и т.п. со стороны органов местного самоуправления проявляется пассивность. Однако во многом это происходит не по вине чиновников, а из-за сложной и неэффективной системы управления, в которой они вынуждены работать.

Список использованных источников

1. С.Гандилов Теория государственного управления. Б, 2010.
2. Р.Алиев Контроль и ответственность в деятельности органов местного самоуправления. М, Проблемы местного самоуправления. М, 2012, №49.

УДК 331.5

ПРОГНОЗНАЯ ОЦЕНКА МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА ГОРОДА КОРОЛЁВ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Студ. Куцикова Д.И., Захарова В. Е., к.э.н., доц. Лаврентьев В.М.

*ГБОУ ВПО Московской области Финансово-технологическая академия,
Российская Федерация*

Прогнозирование регионального рынка труда - актуальный современный инструмент, позволяющий оценивать не только тенденции и развитие отношений участников рынка труда: работодателей и соискателей, но и определенное состояние социально - трудовой сферы региона в целом. Крайне актуален прогноз рынка труда для выпускников ВУЗов, они наиболее чувствительны к изменениям в системе трудоустройства. Задачи трудоустройства выпускников после окончания ВУЗа решаются недостаточно эффективно. Сегодня система государственного распределения, это уже прошлое и молодой специалист сталкивается с жесткими условиями рынка, из которых он не всегда выходит победителем.

В настоящее время численность населения города Королёва составляет 187 300 человек. На территории города 8424 хозяйствующих субъектов - юридических лиц и 5513 индивидуальных частных предпринимателей [1].

Для оценки качественной стороны предложений и спроса на рынке труда г. Королёв, проанализировано соотношение между профессиональными требованиями к вакантным местам и сопоставимыми предложениями претендентов, на основе представленных ими резюме. Оценка проведена на основе выборочных данных (2246 вакансий и 3000 резюме) сайта job-mo.ru [3]. Анализ показал диспропорцию спроса и предложений, наличие структурного характера безработицы городского населения.

Другими важными характеристиками рынка труда в настоящее время являются:

- один из самых низких по Московской области (0,2%) показатель безработицы городского рынка труда;
- высокий уровень экономической активности населения по сравнению с другими субъектами РФ (64,3% при уровне экономической активности по экономике России 54,9%) [1];
- высокий процент маятниковой трудовой миграции (36,2 % от общего числа работников).

На современном этапе в области занятости и рынка труда в г. Королев можно выделить ряд ключевых проблем:

- неэффективное использование рабочей силы, связанное с диспропорциями в структуре занятости;