

Чекмарев О.П. Анализ рынка труда в Санкт-Петербурге с позиций работодателя //Экономический рост: финансовый, управленческий и социальный аспекты Сборник научных трудов по материалам всероссийской научно-практической конференции (28-29 марта 2007)/Под общ. ред. Проф. Лашова Б.В. СПб.: Изд-во Политехн. Ун-та, 2007. - С.191-199

Электронная версия материала скачана с сайта: <http://motivtrud.ru> и предназначена только для индивидуального ознакомления, после чего файл должен быть удален. При заимствовании материалов ссылка на первоисточник и сайт обязательны.

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ПРАВА

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ: ФИНАНСОВЫЙ,
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ
АСПЕКТЫ**

сборник научных трудов по материалам
всероссийской научно-практической конференции
(28-29 марта 2007 г.)



Санкт-Петербург
2007

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ПРАВА

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ: ФИНАНСОВЫЙ,
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ**

сборник научных трудов по материалам
всероссийской научно-практической конференции
(28-29 марта 2007 г.)



Санкт-Петербург
2007

УДК 330 (075)
ББК 65.012
Э 40

ISBN

Экономический рост: финансовый, управленческий и социальный аспекты: сборник научных трудов по материалам всероссийской научно-практической конференции (28-29 марта 2007 г.) / Под ред. д.э.н., проф. Лашова Б.В. – СПб.: НОУ МИЭП, 2007, 435 с.

Редакционная коллегия

Б.В. Лашов – доктор экономических наук, доцент

О.П. Чекмарев – кандидат экономических наук, доцент

В.И. Гончаров – доктор технических наук, кандидат экономических наук, профессор

В.В. Груздев – кандидат экономических наук

А.А. Бекетов

Е.В. Зиновьева

Сборник подготовлен по материалам всероссийской научно-практической конференции «Экономический рост: финансовый, управленческий и социальный аспекты», состоявшейся в негосударственном образовательном учреждении Межрегиональный институт экономики и права 28-29 марта 2007 года. В сборнике представлены работы профессорско-преподавательского состава, докторантов и аспирантов НОУ МИЭП, СПб университета МВД, СПбГАУ, Международного банковского института, СПбГИЭУ, МОУ Самарский муниципальный институт управления, СПб Академии управления и экономики, СПб государственного университета водных коммуникаций, ЛГУ им. А.С.Пушкина.

ISBN

© НОУ МИЭП, 2007

© Авторы работ на собственные публикации

АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ С ПОЗИЦИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ

Чекмарев О.П.

декан Экономического факультета, НОУ Межрегиональный институт экономики и права, кандидат экономических наук, доцент

Рынок труда относится к одной из разновидностей рынков ресурсов. От уровня развития данного рынка, состояния обеспечивающих его институтов, особенностей спроса и предложения зависит уровень производственных и транзакционных затрат фирм-производителей товаров и услуг. Помимо этого, ставки заработной платы, условия привлечения работников во многом определяют спрос на конечные товары и социальные и политические условия экономической деятельности.

Задачей данной работы является оценка рынка труда в Санкт-Петербурге с точки зрения соответствия объема, структуры и других качественных характеристик предложения труда экономическим интересам фирм.

Для повышения эффективности преследования экономических целей организациями необходимо обеспечение нескольких видов соответствия спроса на труд его предложению, главными из которых являются следующие:

- 1) наличие достаточного количества экономически активного населения для обеспечения всего объема предложения труда в целом;
- 2) соответствие количества людей имеющих возможность работать на определенной должности и в определенной отрасли экономики соответствующей потребности в рабочей силе;

3) равновесие между имеющимся у экономически активного населения (ЭАН) уровнем квалификации и профессионализма и потребностью фирм в них;

4) баланс между желаемым для работника определенной сферы экономики, профессии и квалификации уровнем оплаты труда и возможностью его обеспечения.

Проанализируем наличие каждого из приведенных соответствий более подробно на основе статистики по рынку труда в Санкт-Петербурге¹.

1. Соответствие числа ЭАН и количества рабочих мест можно оценить по нескольким показателям. Во-первых, это соотношение между фактическим и естественным уровнем безработицы. Во-вторых, по показателю напряженности на рынке труда.

Исходя из теории, естественный уровень безработицы – это уровень безработицы при полной занятости, т.е. он равен сумме фрикционной и структурной безработицы². Естественный уровень безработицы является положительным для экономики фактором, так как при этом создаются условия для перетока рабочей силы от экономически неэффективных фирм и отраслей к преуспевающим. Попытка снижения безработицы ниже естественного уровня, как правило, приводит к возникновению инфляции³. При этом, естественный уровень безработицы выражается значением безработицы в диапазоне от 4 до 6%⁴.

Общая численность безработных (в соответствии с методологией МОТ), по данным проведенного Федеральной службой государственной статистики в ноябре 2006 года обследования,

¹ В основу работы были положены материалы Комитета по занятости населения Санкт-Петербурга (<http://www.rspb.ru/>)

² Чепурин М.Н., Киселева Е.А. Курс экономической теории: учебник. – Киров: АСА, 2004. – С. 431-433

³ Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: В 2-х т. Т.1. – М.: ИНФРА-М, 2001. – С. 162-163

⁴ Там же, С. 163

составляет 63,2 тысячи человек. Уровень общей безработицы, рассчитанный как отношение численности безработных к численности экономически активного населения, не превышал 2,4%⁵!!!

Такой низкий показатель безработицы свидетельствует о проблеме дефицита кадров. Практически каждый человек, который хотел устроиться на работу, получает ее. Период поиска работы в большинстве случаев сокращен для наемного работника до минимума.

Оценивая второй показатель – напряженность на рынке труда, следует отметить, что он представляет собой численность незанятых граждан, зарегистрированных в государственной службе занятости населения, на одну вакансию.

За март текущего года предприятия и организации различных форм собственности подали в государственную службу занятости населения 25,4 тыс. заявок на подбор кадров. По состоянию на 31.03.2007 г. в банке вакансий государственной службы занятости населения имелась информация о 54,8 тыс. вакантных рабочих мест. Напряжённость на рынке труда составила 0,68 человек/вакансию⁶.

Ситуация на рынке труда Санкт-Петербурга в 2006 году также характеризовалась дефицитом: спрос на рабочую силу опережал ее предложение на 86 тысяч человек или почти на 4% от числа работающих⁷.

Таким образом, показатель напряженности на рынке труда показывает, что на одного незанятого гражданина приходится почти 1,5 вакантных места. Это также свидетельствует о достаточно серьезном дефиците рабочей силы на рынке труда.

Дефицит кадров в целом по экономике города говорит об угрозе опережающих темпов роста заработной платы в сравнении с

⁵ Комитет по занятости населения СПб. – <http://www.rspb.ru/jobmarket/toda.html>

⁶ Там же

⁷ Комитет по занятости населения СПб – <http://www.rspb.ru/jobmarket/yest.html>

производительностью труда и темпами прироста валового регионального продукта (ВРП), что является предметом рассмотрения в п.4.

2. Нехватка работников по-разному ощущается в отдельных сферах экономики Санкт-Петербурга.

Наиболее острый дефицит кадров в городе наблюдается по профессиям, связанным с промышленным производством товаров. Доля вакансий по рабочим профессиям составила 74 процента от общего количества вакансий⁸.

Наиболее востребованными на рынке труда являются:

- рабочие профессии: автоэлектрик, токарь-расточник, водитель категорий Е и Д, бетонщик, монтажник по монтажу стальных и железобетонных изделий, каменщик, штукатур, слесарь по сборке металлоконструкций, пожарный, газорезчик, арматурщик.

- должности служащих: сестра медицинская, инженер-проектировщик, электрик участка, врач-терапевт, инженер по проектно-сметным работам, фармацевт, менеджер по продажам, брокер, шеф-повар, геодезист.

Тем не менее, в некоторых сферах экономики предложение труда значительно превышало спрос. Такая ситуация сложилась по:

- рабочим профессиям: оператор ПЭВМ, оператор котельной, фасовщик, продавец, кладовщик, водитель.

- должностям служащих: главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, секретарь, администратор, диспетчер, офис-менеджер, техник, товаровед, юрисконсульт, менеджер, диспетчер⁹.

В результате, данные свидетельствуют о наличии структурных несоответствий между спросом и предложением труда в Санкт-Петербурге. Усугубляет данную проблему отсутствие

⁸ Комитет по занятости населения СПб. – <http://www.rspb.ru/jobmarket/toda.html>

⁹ Комитет по занятости населения СПб. – <http://www.rspb.ru/jobmarket/toda.html>

согласованности между потребностями бизнеса и структурой подготовки кадров в сфере среднего и высшего профессионального образования.

За последние годы в Санкт-Петербурге отмечается рост специалистов, подготовленных в профессионально-образовательных учреждениях: 2002 год – 68,15 тысяч человек, 2004 год – 71,0 тысяча человек. Эта тенденция сохранится и в прогнозируемом периоде: 2006 год – до 75,0 тысяч человек, 2007 год – до 76,0 тысяч человек. Однако, такому приросту специалистов не соответствует число свободных рабочих мест по полученной ими профессии. Об этом свидетельствует возрастающая доля этих лиц, обращающихся в службу занятости за содействием в трудоустройстве: 2003 год – 14,8 тысяч человек, 2004 год – 14,9 тысяч человек, 2005 год – 15,0 тысяч человек¹⁰.

Наблюдается гипертрофированный рост количества специалистов, подготовленных для работы по экономическим и юридическим профессиям. Например, оценивая выпуск специалистов государственными и муниципальными вузами за период 1990-2004 гг. можно проследить следующую динамику изменения структуры выпуска (табл. 1).

Таблица 1

Годы	Выпущено специалистов – всего	в том числе учебными заведениями по специализации			
		производства и строительства	сельского хозяйства	транспорта и связи	экономики и права
1990	401,1	144,5	36,0	18,8	38,3
2004	930,4	292,3	68,9	40,4	157,8
Изменение (%)	232,0	202,0	91,4	214,9	412,0

Составлено и рассчитано по данным РОССТАТА (<http://www.gks.ru>)

¹⁰ Комитет по занятости населения СПб. – <http://www.rspb.ru/jobmarket/tomo.html>

Как следует из данных таблицы, рост количества выпускников наблюдался по всем специальностям, кроме сельскохозяйственных. Однако темпы роста по специальностям в области экономики и права были почти в два раза большими, чем по специальностям, обеспечивающим реальный сектор экономики. Отчасти это можно объяснить институциональными изменениями в экономике, отходом от плановой системы распределения ресурсов и благ. Однако, сопоставляя приведенные данные с данными о наиболее востребованных специальностях в 2006 (см. ранее), становится очевидным дисбаланс между структурой подготовки специалистов и структурой потребности в них со стороны фирм и организаций.

3. Проблемой современного рынка труда в Санкт-Петербурге является и несоответствие между запросами фирм по уровню квалификации сотрудников и уровнем образования, опыта и навыков потенциальных работников.

Например, по результатам опроса, проведенного институтом ресторанных технологий в июне 2006 г., направленного на исследование рынка обслуживающего персонала петербургских предприятий питания (выборка 650 человек) было обнаружено, что 42% руководителей предприятий питания с января 2006 г. уволили хотя бы по одному сотруднику. Чаще всего – из-за отсутствия необходимого профессионализма, говорят 38% опрошенных, 34% респондентов отмечают низкие коммуникативные навыки своих работников, а 14% – мошенничество и воровство. Сегодняшние официанты росли и учились в 1990-х гг., когда уровень образования был низким. «Их невозможно заставить улыбаться клиенту»¹¹.

Что касается сферы высшего профессионального образования, то за период с 1985 по 2005 гг. количество выпускников в вузах

¹¹ Рынок труда в Санкт-Петербурге: Непостоянные официанты. – <http://www.pir.ru/>

увеличилось в 2,4 раза, в то время как по среднему профессиональному образованию рост за тот же период составил только 3%¹²!!! Это свидетельствует о том, что система образования в России направлена на подготовку прежде всего звена управления экономикой, система подготовки производственных рабочих в сильной мере ослаблена и не соответствует по объему запросам рынка. Кроме того, сфера высшего образования на сегодняшний момент не позволяет в большом проценте случаев дать студентам широкие практические знания в области получаемой специальности. Слабость материально-технической базы вузов и неотработанность их взаимодействия с базами практик и промышленными предприятиями в целом, не позволяет получить достаточные знания, навыки и умения практического плана в рамках учебных заведений¹³.

4. Проблемы нехватки рабочей силы, ее структурного и квалификационного несоответствия потребностям работодателей формируют тенденцию повышения ставок заработной платы, не обеспеченных соответствующим увеличением объемов производства. Данный тезис подкрепляется статистическими фактами.

Реальная начисленная заработная плата увеличилась в 2006 году на 14,9 % (среднегородская зарплата составила 12,9 тысяч рублей)¹⁴. В тоже время, валовой региональный продукт в СПб за 2006 год вырос лишь на 7,7% (в сопоставимых ценах)¹⁵. Другими словами, работодатели, в целях получения необходимых объемов рабочей силы и ее удержания на предприятиях, вынуждены неадекватно повышать размеры оплаты труда работников и персонала.

¹² Федеральное агенство по образованию. – <http://www.ed.gov.ru/uprav/stat/>

¹³ См например Терехов А., Власова И. Факультет ненужных людей <http://www.ucheba.ru/vuz-article/>

¹⁴ Подведены итоги социально-экономического развития Санкт-Петербурга за 2006 год. – <http://www.gov.spb.ru/today>

¹⁵ К вопросу «О прогнозе социально-экономического развития Санкт-Петербурга на 2008 год и на период до 2010 года». – <http://www.gov.spb.ru/today>

Для снижения воздействия данного фактора, а также для уменьшения дефицита кадров предприятия города прибегают к мероприятиям связанным с привлечением мигрантов и обеспечением возможностей трудоспособного населения трудиться на условиях вторичной занятости.

В составе работающих Санкт-Петербурга присутствуют 25 тысяч легальных иностранных и 55 тысяч «маятниковых» трудовых мигрантов. На условиях вторичной занятости трудится более 140 тысяч человек. Вынужденная неполная занятость сокращена до 1% работающих.¹⁶

Однако привлечение мигрантов часто ограничивает возможности фирм в повышении качества производства товаров и услуг. Особенно остро эта проблема стоит в тех отраслях, где от момента выполнения работы до полной проверки ее качества проходит достаточно длительный период времени. Такой отраслью в первую очередь является строительство. После сдачи объекта в эксплуатацию, строительные организации обеспечивают гарантию на произведенные работы в течение времени оговоренного в соглашении сторон. При этом всю ответственность за некачественную работу персонала несет сама строительная компания, так как переложить ее на непосредственных исполнителей работ – мигрантов (особенно «маятниковых»), практически невозможно. Ведь после выполнения ими работ часто невозможно установить даже их местоположение.

Что касается работников – вторично занятых, то у них достаточно низки мотивы сохранения работы. Возможность увольнения этих работников не является для них сильномотивирующим фактором в связи с наличием альтернативной работы (основного или дополнительного места). Этому же способствует обилие вакантных мест по дефицитной специальности.

¹⁶ Комитет по занятости населения СПб – <http://www.rspb.ru/jobmarket/yest.html>

Кроме того, относительная легкость перехода с одного рабочего места на другое, а также жесткий дефицит квалифицированных кадров создает проблему неэффективности инвестиций в человеческие активы. От начала периода обучения (повышения квалификации) работника до момента получения от него положительных результатов проходит достаточно длительный период времени, в течение которого работника могут просто перекупить компании конкуренты.

Подводя итоги анализа рынка труда в Санкт-Петербурге, можно отметить, что для него характерными чертами являются:

- дефицит кадров как в целом по экономике города, так и по отдельным отраслям.

- структурный дисбаланс между предложением труда различных специальностей и спросом на них.

- существенные проблемы несоответствия имеющейся у работников и претендентов на работу квалификации требованиям работодателей. Причем в некоторых сферах это проявляется в плане нехватки высококвалифицированных специалистов, а в других местах нехватки работников низкой квалификации не имеющих повышенные запросы по оплате своего труда.

- развитие в наиболее дефицитных сферах применения труда диктата со стороны работника в отношении уровня оплаты труда и обеспечения его социальным пакетом.

СОДЕРЖАНИЕ

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ	3
ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО	3
О.П. Чекмарев	3
ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО	5
Л.С. Пузыревский	5
ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ В XXI ВЕКЕ И РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ В ЭТОМ ППС ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКУЛЬТЕТОВ ВУЗОВ	6
В.В. Груздев	6
ПРОМЫШЛЕННОЕ ОСВОЕНИЕ И ТРАДИЦИОННОЕ ХОЗЯЙСТВО КОРЕННОГО НАСЕЛЕНИЯ КРАЙНЕГО СЕВЕРА	18
Б.В. Лашов	18
СЕКЦИЯ I	30
СОВРЕМЕННАЯ РОССИЙСКАЯ ЭКОНОМИКА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ	30
О ВОЗМОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ В СИСТЕМАХ ОБЩЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	32
С.С. Анашкин	32
УПРАВЛЕНЧЕСКО-ПРАВОВЫЕ ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВА ДЛЯ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ РАСПРОСТРАНЕНИЮ ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИКИ КАК БАРЬЕРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА	40
А. В. Грачев	40
ДЕФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ КАК ОДНА ИЗ УГРОЗ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА	45
А. В. Грачев	45
ВОСПИТАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ УЧАЩИХСЯ ВО ВРЕМЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА	49
Л.Д. Григорьева	49
КОНТРОЛЛИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ	59
А.А. Жаворонкова	59
ВЗАИМОПРОНИКНОВЕНИЕ И ВЗАИМОДОПОЛНЕНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА И САМООРГАНИЗАЦИИ	65
А.А. Камышников	65
РАЗВИВАЮЩЕЕ УПРАВЛЕНИЕ И САМООРГАНИЗАЦИЯ	74
А.А. Камышников	74
Р.Л. Ольский	74
ЭВОЛЮЦИЯ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ АГРАРНОЙ СФЕРЫ В КНР	83
П.М. Лукичев	83
Се Вэньсинь	83
КОНЦЕПЦИЯ СЧАСТЬЯ В ЭКОНОМИКЕ	95
П.М. Лукичев	95
НОВЫЕ ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В РФ	110
Д.М. Матвеев	110
ПОНЯТИЕ МЕТОДОЛОГИИ МОНИТОРИНГА ФАКТОРОВ, УГРОЖАЮЩИХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА	118
А.А. Мику	118
РАЗВИТИЕ КОНКУРЕНЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ КАК ФАКТОРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА	135

С.В. Пузийчук	135
УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ОПАСНОСТЬ ГИПЕРТРОФИРОВАННОГО ФУНКЦИОНАЛИЗМА	139
Л. С. Пузыревский	139
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ В КАРЬЕРЕ МЕНЕДЖЕРА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ	145
П.А. Решетов	145
СБАЛАНСИРОВАННАЯ СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКИ ОРИЕНТИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ	150
М.П. Рожавская	150
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РОССИИ	154
А.А. Слета	154
ГЭРИ БЕККЕР: ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОДХОД К СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ	158
Е.А. Соламес	158
ЭМПИРИЧЕСКИЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА ВЗАИМОЗАВИСИМОСТИ МАТЕРИАЛЬНЫХ И НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ ЦЕЛЕВЫХ УСТАНОВОК ЭКОНОМИЧЕСКИХ АГЕНТОВ	174
О.П. Чекмарев	174
РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ИННОВАЦИОННЫХ СИСТЕМ	188
А.С. Харлампиева	188
АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ С ПОЗИЦИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ	191
Чекмарев О.П.	191
СЕКЦИЯ II	200
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	200
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИИ	202
И.В. Андреева	202
ЦЕНА КОНФЛИКТА: РАСЧЕТ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ ПСИХОСОМАТИЧЕСКОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ НА ЭТАПЕ РАЗРАБОТКИ НОВОГО ПРОДУКТА И ОЦЕНКА ЗАТРАТ НА ПРОФИЛАКТИКУ КОНФЛИКТОВ	218
Т.Б. Голубева	218
ЗНАЧЕНИЕ ФАКТОРА ВНУТРЕННЕЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ В ФОРМИРОВАНИИ КОМПЕНСАЦИОННОГО ПАКЕТА В РАЗЛИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КУЛЬТУРАХ	237
О.А. Жлудова	237
О НЕКОТОРЫХ СОМНЕНИЯХ В ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ РАБОТНИКОВ ФИРМ	289
Е.В. Зиновьева	289
УЧЕТ ВЛИЯНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА – ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ФИРМЫ	297
В.К. Лисенков	297
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ МОТИВАЦИОННУЮ СФЕРУ ЛИЧНОСТИ	311
А.Ю. Лисовская	311
ИССЛЕДОВАНИЕ СКРЫТЫХ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ	320
Е.Ю. Сурвилло	320
СЕКЦИЯ III	327
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ	327

МЕТОДИКА ПРИМЕНЕНИЯ ОЦЕНОК СИСТЕМАТИЧЕСКОГО РИСКА ПРИ УПРАВЛЕНИИ ПОРТФЕЛЕМ ФИНАНСОВЫХ ИНВЕСТИЦИЙ	329
В.А. Кунин.....	329
ПРИМЕНЕНИЕ МОДИФИЦИРОВАННОЙ МОДЕЛИ САРМ В ПОРТФЕЛЬНОМ ИНВЕСТИРОВАНИИ	338
И.Ф. Смирнов.....	338
НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	355
Г. В. Ульфский	355
УГРОЗЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА	368
Шкварок В.М.	368
СЕКЦИЯ IV	373
МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	373
В ЭКОНОМИКЕ И ФИНАНСАХ	373
АНАЛИЗ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗАРУБЕЖНЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ СЕТЯМИ ОТЕЛЕЙ В РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ.....	375
Бабичева И.К.	375
АНАЛИЗ СОСТАВА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В СРЕДЕ ТАБЛИЧНОГО ПРОЦЕССОРА	383
В.Н. Египко	383
ЭКСПЕРТНАЯ СИСТЕМА СИТУАЦИОННОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ ГРУЗОПОТОКОВ.....	387
Кузнецов А.В.	387
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ НЕЛИНЕЙНОГО ПРОГРАММИРОВАНИЯ В EXCEL	393
О.Н. Кучер.....	393
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ТЕСТИРОВАНИЯ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ.	403
В.И. Пименов	403
ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТРЕНАЖЕРОВ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ	410
А.В. Поскряков	410
МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ТЕСТИРОВАНИЯ ДЛЯ СУТЕНТОВ НОУ МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ПРАВА.....	416
Л.В. Решетников	416
АНАЛИЗ ВОЗМОЖНОСТИ КЛАССИФИКАЦИИ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ РЕШЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗАДАЧ	421
О.Ю. Тарасова.....	421
Е.А. Яковлева.....	421

Научное издание

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ: ФИНАНСОВЫЙ,
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ**

сборник научных трудов по материалам
всероссийской научно-практической конференции
(28-29 марта 2007 г.)

Подписано в печать «___» _____ 2007 г.

Формат 60 × 84 1/16. Уч.-изд. л. _____

Тираж 100 экз. Заказ № _____

Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии
