



**ЗБІРНИК
НАУКОВИХ ПРАЦЬ**

**IV Міжнародної
науково-практичної
конференції**



**м. Жовті Води
29-30 березня 2012 р.**

ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У двох томах

Том 1. Актуальні питання економіки сьогодні

ЗМІСТ

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ ТА МЕТОДИ НАУКОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

<i>Sarbovan M.L.</i> The Necessity of a Functional Global Currency.....	3
<i>Андрейцина Н.Б.</i> Адаптивний підхід в соціально-економічному прогнозуванні показників діяльності підприємств.....	5
<i>Вафин Э.Я.</i> Методические подходы к моделированию финансовой устойчивости системы пенсионного обеспечения.....	6
<i>Гарифова Л.Ф.</i> Использование информационных технологий в деятельности предприятия.....	10
<i>Грабчук О.М.</i> Основні аспекти порівняння економічних систем.....	13
<i>Имамов М.М.</i> Роль информационного обеспечения в процессе программно-целевого планирования и управления на основе реализации приоритетных национальных проектов.....	17
<i>Корнеев М.В.</i> Институционализм в современной экономической теории.....	20
<i>Никитина И.А., Лавриненко Н.А.</i> Диффузия знаний как основа роста интеллектуального капитала организации.....	22
<i>Піддубна О.О.</i> Дослідження впливу розвитку складових виробничого потенціалу на кінцеві результати функціонування підприємства.....	26
<i>Сатуи М.М.</i> Кластерний підхід як сучасний інструментарій стратегічних досліджень.....	28
<i>Снегирев Л.А.</i> Сбор информации о продажах и ее влияние на издержки сети магазинов.....	32
<i>Шадрина Н.В.</i> Информационные технологии в логистическом управлении потоковыми процессами.....	33
<i>Шевчук Н.А., Пазюк Р.А.</i> Впровадження інформаційних технологій.....	35

ЕКОНОМІКА РЕГІОНУ:

НАЯВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА НАПРЯМКИ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ

<i>Алешин А.В.</i> Развитие регионального механизма взаимодействия разномасштабных субъектов бизнеса.....	38
<i>Бончук Т.В.</i> Институциональные аспекты развития конкурентоспособности региона.....	42
<i>Григорьева Е.А.</i> Закономерности формирования мезоэкономического уровня экономической безопасности.....	44
<i>Давлетшина Л.М.</i> Проблемы развития инновационных проектов.....	50
<i>Жигірь А.А.</i> Питання ризик менеджменту підприємницької діяльності сільськогосподарських підприємств.....	52
<i>Звіргзде Д.І.</i> Регіональний інтелектуальний капітал: детермінанта міжнародної конкурентоспроможності регіону.....	55

<i>Зульфакарова Л.Ф.</i> Механизмы управления конкурентоспособностью отечественных предприятий.....	58
<i>Кіняк Г.В., Корпанюк Ю.О.</i> Оптова торгівля в Україні.....	60
<i>Корон Дж.І.</i> Застосування методів класифікації товарної номенклатури з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.....	63
<i>Малярова С.В.</i> Інвестиційна привабливість Дніпропетровської області.....	65
<i>Мухаметгалієва Ч.Ф.</i> Образовательные кластеры как фактор повышения инновационной активности региона.....	67
<i>Рубік Н.А.</i> Засоби та інструменти підтримки «зеленого» бізнесу.....	69
<i>Солоха Д.В.</i> Інноваційний потенціал як запорука забезпечення конкурентоздатності економічної системи регіону.....	71

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

<i>Абсалямова А.Б., Абсалямов Т.Б.</i> Изменение соотношения рабочего и свободного времени в постиндустриальном обществе.....	74
<i>Абсалямова С.Г.</i> Дискриминация как фактор социального неравенства.....	76
<i>Белоножко М.Л., Силин А.Н.</i> Управление персоналом в кризисных и междукризисных условиях.....	78
<i>Дерябина Е.В.</i> Современные проблемы управления персоналом на предприятиях жилищно-эксплуатационного хозяйства.....	80
<i>Дырка Стефан</i> Формы рекрутации менеджеров-сотрудников на основе компетенций.....	83
<i>Дырка Стефан</i> Система перевода и накопления кредитов (ECTS) в Болонском процессе.....	86
<i>Любомудрова Н.П.</i> Зasadничі аспекти використання систем мотивування праці в сучасних умовах.....	90
<i>Матвеевко О.В.</i> Інформаційний обмін і творчий трудовий процес.....	92
<i>Половкіна Э.А.</i> Проблемы измерения производительности труда в современной экономике.....	94
<i>Ситник Н.І.</i> Концепція моделі управління персоналом інтелектуальних організацій.....	97
<i>Снопенко Г.Г., Снопенко М.Г.</i> Концепция «этики индивидуального и коллективного труда» и ее использование в практике отечественных предприятий.....	99
<i>Юрій Т.П.</i> Форми зайнятості у сільськогосподарському виробництві.....	103

К.э.н. Абсалямова С.Г.

Казанский (Приволжский) Федеральный университет,

Российская Федерация

ДИСКРИМИНАЦИЯ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОГО НЕРАВЕНСТВА

Одной из острых проблем, существующих в российском обществе, является дискриминация в оплате труда. При этом на российском рынке труда представлены все виды дискриминации – от гендерной и поколенческой до дискриминации по национальным признакам. Как показало проведенное исследование, основными причинами, обуславливающими возникновение дискриминации, являются монопсоническая власть, профессиональная сегрегация, а также личностное и статистическое предубеждение.

Наиболее явно профессиональная сегрегация проявляется по гендерному и поколенческому признакам. В процессе изучения дискриминации была выявлена гендерная сегрегация как по определенным профессиям и должностям (вертикальная), так и по отдельным отраслям в целом (горизонтальная). Вертикальная сегрегация проявляется в том, что, несмотря на более высокий образовательный уровень женщин, широкое распространение получило закрепление их на менее статусных рабочих местах с худшими условиями продвижения по службе и оплаты труда. Горизонтальная гендерная сегрегация приводит к тому, что происходит «вымывание» женщин из наиболее высокооплачиваемых отраслей.

Исследование поколенческой дискриминации показало, что произошло заметное снижение возраста получения наибольших денежных доходов. Высокая концентрации лиц молодых возрастов наблюдается в высокооплачиваемых отраслях экономики: финансово-кредитной сфере, организации общей коммерческой деятельности, информационном обслуживании и др. В то же время для большинства бюджетных отраслей характерно низкое представительство молодежи, наличие проблемы «старения» персонала. Так, в образовании и науке доля молодых специалистов в возрасте до 30 лет составляет всего 9,2% от общего числа, в возрасте от 30 до 35 лет – 7,4%, в то время как доля специалистов 60 лет и старше в этих организациях составляет 17,5%.

В 90-е годы XX века произошли значительные изменения в должностном распределении работников по возрастному признаку. Особенностью вертикальной сегрегации по возрасту стало резкое увеличение доли молодежи в высшем руководстве предприятий, организаций и органах государственной власти, снижение роли стажера в определении заработка.

Однако в период кризиса именно в вертикальной сегрегации стали происходить серьезные изменения, повысился спрос на работников старших возрастных групп. Руководство предприятий все чаще стало жаловаться на сотрудников молодого возраста. Их высокая трудовая мобильность стала объясняться низкой привязанностью к полученной специальности, конкретному предприятию, трудовому коллективу, господством материальных стимулов в

трудовой мотивации. К тому же, был подвергнут сомнению господствующий стереотип, что молодежь трудится с большей отдачей. Как показали проведенные исследования, именно молодежь склонна значительно дольше заниматься на рабочем месте нерабочими делами: разговорами по телефону, сетевыми играми, перепиской в Интернете. Ощутимые потери стали нести компании и в связи с повальным увлечением молодежи туризмом и экстремальными видами спорта. Все чаще молодежь, в отличие от сотрудников зрелого возраста, находится на больничном листе или берет отпуск независимо от производственных планов предприятия.

К тому же молодежь более рьяно защищает свои права, используя суды, профсоюзы, Интернет и другие доступные инструменты. При любых проявлениях дискриминации молодые сотрудники предпочитают жаловаться на руководителя, затеяв судебные разбирательства и привлекая внимание общественности.

Многие аналитики в качестве еще одной причины изменений в возрастной сегрегации называют психологический фактор: управленцы, пришедшие в бизнес молодыми в начале 90-х, превратились в сорокалетних руководителей, которым проще работать с близкими по возрасту сотрудниками, чем воспитывать молодежь.

Не менее важное теоретическое и практическое значение, на наш взгляд, представляет исследование дискриминации на основе предубеждения. Она распространяется не только на лиц, разного пола и возраста, но и на представителей отдельных национальностей, религий, иностранных рабочих. В данном случае, работодатель судит о работнике не на основе его индивидуальных качеств, а исходя из обобщенных данных о той группе, к которой он принадлежит. Такая позиция работодателя наносит серьезный урон деятельности фирмы, однако, предупредить подобную дискриминацию также сложно, как и оценить ее количественными показателями. Подобный вид дискриминации усиливает напряженность на российском рынке труда, обостряет социальные проблемы, связанные с взаимоотношениями иностранцев с местными рабочими и администрацией на производстве.

Между тем, наличие обстоятельств, формально свидетельствующих о трудовой дискриминации, не всегда означает, что она действительно существует. Работники, чьи заработки сравниваются между собой, могут обладать разной "результативностью". Существуют профессии и виды деятельности, вредные для женского организма, опасные для здоровья будущих детей. На выбор профессии нередко влияют и национальные традиции, обычаи.

Экономические последствия трудовой дискриминации для общества оцениваются исследователями весьма негативно, поскольку она препятствует эффективному распределению ресурсов в соответствии с законами рыночной экономики. Еще опаснее социальные и политические последствия трудовой дискриминации, так как она является фактором социального неравенства и источником социальной напряженности.