наступления. МОиСР адаптирована для применения в корпоративных структурах машиностроительной отрасли [1, с. 67]. Используя разработанный подход к анализу и оценке рисков, возникающих в машиностроении, в виде способа МОиСР для дальнейшего управления ими и страхования от них, как наиболее эффективно применяемый инструмент исследования, можно успешно решать задачи управления всем машиностроительным производством.

1. Городецкая О.С. Анализ и оптимизация системы риск-менеджмента коммерческих предприятий (на примере машиностроительной отрасли) (монография). – М: Нобель-пресс, 2012;
2. Ресурс машиностроения: www.i-mash.ru;
3. Цыганов А. Страхование рисков, связанных с созданием и использованием объектов интеллектуальной собственности // Финансы 2005 №1, с. 22-23.

Долгова В.В.
Тренды 2018 года на рынке труда

*Уральский государственный университет путей сообщения
(Россия, Екатеринбург)*

doi:10.18411/spc-08-04-2018-05

idsp: 000001:spc-08-04-2018-05

Научный руководитель: Морозова Е.Н.

Аннотация

В данной статье представлен обобщающий прогноз по трудоустройству специалистов разных профессий и заинтересованности в них со стороны работодателей в 2018 году.

Ключевые слова: рынок труда, тренды, экономика, Теория поколений, работодатели, население, рабочий график, специалисты, эксперты.

В этом году на рынок труда, согласно «Теории поколений» исследователей Н. Хоува и В. Штруса, начинает выходить «Поколение Z». В данной теории утверждается, что через каждые 20 лет происходит глобальная смена поколений, смена ценностей, обусловленная историческими событиями, появлением новых идей и т.п. Трудно сравнивать, например, поколение 1920-1940-х годов, «Молчаливое поколение», на чью долю пришлась Вторая Мировая война, с поствоенным. Но следует заметить, что «Поколение беби-бумеров» (1940-1960-ые гг.) можно охарактеризовать значимыми событиями как мировыми, так и локальными. В частности для России – это подъем страны. Так же можно найти свои особенности в поколениях «X» (1960-1980-ые гг.) и «Y» (1980-2000-ые гг.) И наконец, «Поколение Z», рожденные в 21 веке.

На рынок выходит категория людей, которые уже хотят «играть по-новому». Они будут менять рынок, а он в свою очередь будет под них подстраиваться. Для компаний, разобравшихся с особенностью работы людей, родившихся в 80-ые, существует некая проблема в коммуникации с поколением «рожденные с телефоном в руке», для которых скорость принятия решения сокращается до доли секунд. Люди начинают переходить в Онлайн, в режим одного окна и в нём ведут свою рабочую деятельность. В связи с этим происходят изменения и появляются тренды на рынке труда.

Пятидневная рабочая неделя должна быть заменена на четырехдневную; 8-ми часовой рабочий день – устарел; у работодателя должны быть возможности формировать команду, исходя из ситуации на рынке, этих и других перемен в эпоху цифровых технологий не избежать.

Генеральный директор Kelly Services CIS(международная компания по предоставлению решений в области аутсорсинга и управления персоналом), Екатерина Горохова в одном из эфиров телеканала РБК, прокомментировала интересное предложение, поступившее от представителей законодательства в Германии к отечественным работодателям, и провела аналогию с российским рынком труда. Кристоф Шмидт, председатель Госсовета, предложить сделать более гибкий график у немецких работодателей, т.е. чтобы работники приходили на работу по мере необходимости. Е.Горохова объяснила, на мой взгляд необычное предложение для такой дисциплинированной страны, как Германия, так:

«Понятно абсолютно, потому, что рынок настолько стал гибкий, и новое поколение требует гибкости. Поэтому скажем так, что работа дома, работа в определенные часы, необязательно с 8 до 17-18 – это то, что нужно новому поколению. И, кстати, нужно не только новому, но и предпенсионному поколению».

Я полностью согласна с Е.Гороховой, потому, что для меня, как для студентки 3 курса, существует открытый вопрос с подработкой -стажировкой на неполный рабочий день или с гибким графиком работы. Студенты старших курсов уже задумываются о получении практического опыта, которого не всегда бывает достаточно в период производственной/преддипломной практики. Также это отличная возможность совмещения теоретических знаний, получаемых в университете, с наглядной, реальной практикой без отложения, в процессе которой студент для себя может обнаружить, какие дополнительные курсы, факультативы ему не мешало бы пройти/освоить, чтобы в дальнейшем быть более конкурентоспособным на рынке труда .

Проведя параллельную аналогию с российским рынком труда, Екатерина подытожила, что в настоящее время в нашей стране, к сожалению, люди пенсионного возраста мало востребованы.

Также уделил внимание этой обсуждаемой теме в Германии, Василий Власов , депутат российской Госдумы. В.Власов выступал с подобным предложением в российской думе, ещё за неделю до собраний Старейшин в Германию, в котором предлагал сократить рабочую неделю до 35 часов для некурящих людей. Сравнивалась также производительность труда ,затрата времени на работу, потому, что одно дело, когда платят за отработанное количество часов, и совсем другое - за объем проделанной работы. В итоге пришли к выводу, что подобные условия работы являлись бы отличным стимулом для работников(для молодёжи в первую очередь).

Проанализировав статистические данные самостоятельно на официальном сайте «Росстат», <http://www.gks.ru>, изучив журналистские репортажи и статьи на такую актуальную тему, как «Тренды на рынке труда» можно сделать следующим вывод - рынок труда диктует свои правила.

В 2018 году высоким спросом по-прежнему будут пользоваться представители рабочих профессий. Например, одной из самых востребованных специальностей станет – оператор станков с числовыми программами управления, однако следует учитывать, что рассматриваются в первую очередь высококвалифицированные специалисты. Также кроме операторов на предприятиях необходимы токари, фрезеровщики, сварщики, инженеры. Безусловно наложит свой отпечаток на рынок труда и переход к цифровой экономике.

Профессор кафедры труда и социальной политики РАНХиГС, Александр Щербаков, в интервью телеканалу НТВ пояснил, что профессии с IT-технологиями, IT-процессами будут на первом плане, т.к. это обусловлено масштабным развитием информационных технологий.

Но такая благоприятная ситуация в профессиональной деятельности не у всех. Потому, что рынок труда отражает состояние экономики в целом и некоторые отрасли будут ужиматься. Эксперты прогнозируют масштабное сокращение в банковское

сфере, государственным и муниципальным служащим, а также строительному сектору экономики.

Но изменения в девелопменте в момент кризиса неоднозначны. Алена Владимировская, ведущий HR- специалист объясняет это тем, что люди, пытаясь сберечь свои деньги, вкладывают их в недвижимость, а потом на протяжении нескольких лет у них нет денежных средств, чтобы вложиться в строительство, и к тому же существует кризис в банках, поэтому с оформлением ипотек тоже возникают проблемы. В какой ситуации дальнейший прогноз становится очевиден : пострадает вся производственная цепочка, от строителя до офисных работников.

Также на ряду с специалистами технических профессий обеспечить себя рабочим местом смогут работники занятые в торговле . По-прежнему остаются высокооплачиваемые финансовые директора,(т.к. традиционно в финансовой сфере были самые высокие зарплаты) пользуются спросом менеджеры и руководители продаж.

Благоприятны прогнозы экспертов в плане трудоустройства выпускников ВУЗов. Они утверждают, что всё больше набирает оборот тенденция образований специализированных кафедр в университетах, с помощью которых студенты могли бы начать свою профессиональную деятельность, совмещая учёбу с работой.

Подводя итог, можно сказать, что по сравнению с 2017 годом, рынок труда этого года оценивается как более благоприятный. Те, кто долго сидел без дела, смогут найти себе работу. Вакансий станет больше. Только вот ждать повышения зарплаты, как минимум первые полгода, не следует.

1. Борисов И.А., Шарапова Н.В., Лагутина Е.Е. Особенности российского рынка труда как фактор, определяющий механизм подстройки в условиях экономического кризиса //Экономика и предпринимательство. 2016. № 12-1 (77-1). С. 812-815.
2. Особенности и современные тенденции развития рынка труда. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ppt4web.ru/ehkonomika/osobennosti-i-sovremennye-tendencii-razvitiya-rynka-truda.html>
3. Рынок труда и демографическая ситуация в России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.bankreferatov.ru/referats/071FB11ABAD55DC643257B000057182E/mikroekonomika.docx.html>
4. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда. Учебник для вузов, 4-е изд., испр. Доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 380 с.
5. Остапенко Ю.М. Экономика труда. Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. Государственный Университет Управления. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2011. –272 с.

Захарова И.А.

Совершенствование системы оценки эффективности муниципальных программ на примере муниципальной программы «Развитие образования в городе Нижнем Новгороде» на 2018-2020 годы

*МГУ им. М.В. Ломоносова
(Россия, Москва)*

doi:10.18411/spc-08-04-2018-06

idsp: 000001:spc-08-04-2018-06

Программно-целевое бюджетирование, применяемое в странах Запада более полувека, пришло в российскую практику управления государственными и муниципальными финансами меньше 5 лет назад. Федеральный бюджет был впервые сформирован по программному принципу на 2014-2016гг. Переход к программному бюджету в муниципалитетах проходил неравномерно. Внедрение программно-целевого подхода сводилось к следующим ключевым целям: обеспечению взаимосвязи стратегического и бюджетного планирования; стимулированию участников бюджетного процесса к эффективному использованию денежных средств с учетом