

- модернизировать систему мониторинга важнейших тенденций развития отечественного малого бизнеса, уделять больше внимания научно-методическому обоснованию важнейших направлений государственной политики поддержки малого предпринимательства, аналитической оценке ее важнейших составляющих.

Л. И. Сенив

МОНИТОРИНГ БЕЗРАБОТИЦЫ В ХАНТЫ-МАНСИЙСКОМ АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ

Постоянный контроль за состоянием и изменениями на рынке труда в городах и поселках Ханты-Мансийского автономного округа (ХМАО) осуществляется по нескольким направлениям:

- по уровню регистрируемой безработицы и основные характеристики неработающих граждан;
- социально-демографической структуре неработающего контингента;
- динамике безработицы в рамках изучаемого периода и ее территориальные различия;
- по индикативным показателям.

Уровень регистрируемой безработицы измеряется в абсолютном выражении и в виде отношения числа зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения. Так, численность безработных, официально зарегистрированных в органах службы занятости (ОСЗ) округа, увеличилась в 1998 г. до 35726 чел. против 25021 чел. в 1997 г., т.е. на 42,8%. Относительный же уровень регистрируемой безработицы возрос с 3,2 в 1997 г. до 4,8% в 1998 г., или в 1,5 раза.

В структуре неработающего контингента из обращающихся в ОСЗ выделяются следующие группы населения (% от общего количества за 1998 г.): рабочие – 39,7; служащие – 15,2; ранее не работавшие и ищущие работу впервые – 45,1. Из общего числа безработных при проведении мониторинга ОСЗ округа в 1998 г. фиксируются следующие группы: молодежь в возрасте 16–29 лет – 29,1%; подростки в возрасте 14–17 лет – 36,6%; пенсионеры – 1,6%; женщины – 51,5%; высвобожденные с предприятий работники – 15,5%. В сравнении с 1997 г. среди обратившихся снизилась доля незанятых трудовой деятельностью и одновременно возросла доля учащих, желающих работать (с 28,8 до 33%).

Характеризуя динамику безработицы за 1998 г., следует отметить, что среднемесячные темпы роста числа безработных увеличились по сравнению с прошлогодними почти десятикратно. Максимальный прирост числа безработных произошел в Нефтеюганске и Нижнеуртовске, а также в соответствующих районах, в Когалыме и Нягани (от 1,0 до 2,7 тыс. чел.). Сокращение численности безработных имело место по 5 из 22 территорий ХМАО – всего на 1,1 тыс. чел.

Индикативные показатели таковы:

- коэффициент напряженности на рынке труда округа, т.е. число безработных на одну вакансию, возрос за год с 7,9 до 8,5;
- средняя продолжительность индивидуального периода безработицы увеличилась за год с 7,3 до 7,5 месяцев;
- в первом квартале 1999 г. намечено к сокращению 10,6 тыс. рабочих мест против 3,6 тыс. в первом квартале 1998 г.;
- практика трудоустройства безработных в ХМАО все более усложняется.

Л. А. Скороходова

О МЕТОДАХ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ

При изучении методов руководства в малом бизнесе часто обнаруживается, что в различных ситуациях некоторые из них более эффективны, чем другие. Если руководитель обладает полномочиями, для него становятся возможными выбор и анализ прямого метода влияния. Рассмотрим несколько подходов в управлении персоналом, их достоинства и недостатки.

Уговоры. Руководитель может обращаться к чувству личной заинтересованности другого человека для повышения эффективности труда в целом на предприятии. Данный подход достигает цели в том случае, если работник разделяет убеждения и ценности руководителя.

Угрозы. Этот подход основан на том, что страх иногда является достаточным мотивом. Недостатком может стать обида, вызванная угрозой.

Просьбы. Целесообразны в том случае, когда между руководителем и подчиненным установились хорошие отношения. Происходит взывание к лучшим сторонам натуры подчиненного. Но у данного подхода также есть недостаток: возможен переход от рабочих к межличностным отношениям.