

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 Нижневартовске, 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.

Подкуп. Руководитель предоставляет служащему какие-либо преимущества. Зачастую этот метод срабатывает, но в отношениях между начальником и подчиненным нарушается честность, так как закладывается путь получения большей выгоды при тех же условиях.

Требование. Подход не слишком оригинален, но наиболее эффективен, поскольку проявляется четкая градация между руководителем и служащим, и как следствие, происходит их полное взаимопонимание.

Четкие указания. Преимущества данного подхода заключаются в том, что руководитель требует в ответ на свое указание конкретной реакции и не более того. Часто на практике этот подход вызывает обиду у подчиненных.

Каждый из перечисленных подходов может сработать, и именно поэтому большинство руководителей пользуются ими всеми. Однако опыт показывает, что некоторые руководители преуспевают в работе более других. При анализе работы руководителей выявлено, что для эффективного управления персоналом немаловажны следующие черты:

- уважение к человеку;
- честность и справедливость по отношению к подчиненным;
- готовность сосредоточиться на проблемах и тщательно их проработать.

Навыки и методы воздействия на подчиненных могут быть сильнодействующими и убедительными, но руководителю не следует забывать, что их можно использовать как для достижения конструктивных целей, так и для собственных манипуляций. Во избежание недоразумений целесообразно исключение межличностных отношений из рамок рабочих.

Р. Б. Стрелков

ПРОБЛЕМЫ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ НА РЫНКЕ ПЛАТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Одним из новых направлений развития сферы социальных услуг в последние годы стало предоставление платных образовательных услуг. В условиях государственного финансирования сферы образования по остаточному принципу данное нововведение открывает большие возможности повышения уровня образованности в обществе. Высокая социальная значимость – особенность данного вида услуг. В самом деле, в конечном итоге каждый член общества выигрывает оттого, что сограждане получают хорошее образование. Конечно, каждый из нас, принимая решение о повышении уровня обра-