

ставок по кредитам на такой же срок под аналогичное обеспечение. К тому же с помощью сделок РЕПО кредит могут получить заемщики, не удовлетворяющие традиционным требованиям банков к кредитоспособности или имеющие короткую кредитную историю.

РЕПО – это основной рыночный инструмент, применяемый для поддержания ликвидности и устойчивости организаций. Перспективы РЕПО - интеграция не только в банковский сектор, но и в круг «обычных» организаций.

А.Р. Ишмуратов, И.Ф. Исламова, Н.Н. Марданова
Российский государственный профессионально-педагогический университет

МЕХАНИЗМ ФИНАНСИРОВАНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ЛИКВИДАЦИИ НЕДОРЕМОНТА ПРИВАТИЗИРОВАННОГО ЖИЛИЩНОГО ФОНДА

Жилищный кодекс РФ установил обязанность собственника жилого помещения осуществлять содержание общего имущества многоквартирного дома. В ходе приватизации жилищный фонд в большинстве случаев передаётся новым собственникам с недоремонтом, что идёт в разрез с экономическими интересами собственника и задачами государства (так как оно устанавливает соответствующие нормы и правила) по обеспечению нормативных параметров эксплуатации жилищного фонда. Бывший собственник, а это в основном – государство, должен участвовать в ликвидации недоремонта общего имущества многоквартирных домов, используя программно-целевой метод в виде целевой программы.

Механизм финансового обеспечения такой Программы должен быть основан на паритетной основе бюджетных субсидий предназначенных для новых собственников по государственным стандартам капитального ремонта, в прямой зависимости от степени износа конструктивных элементов жилого дома. Оставшаяся часть финансируется новыми собственниками – гражданами, предприятиями, за счёт собственных и привлечённых у кредитных организаций средств.

Потребность в финансовых ресурсах определяется на основе финансового плана, содержащего стоимостную характеристику выполнения необходимого перечня работ, согласованного с Государственной жилищной инспекцией. Возвратность привлечённых ресурсов обеспечивается за счёт включения в платёж жителей или предприятий суммы покрытия основной части кредита и аккумулирования платежей на капитальный ремонт жилищного фонда и части средств, предусмотренных на текущий ремонт и содержание жилищного фонда на персональном счёте каждого жилого дома. Для малоимущих собственников в данном случае необходимо предусмотреть субсидии на покрытие части или общей суммы затрат на капитальный ремонт.

Исследование проводилось при финансовой поддержке РГНФ, 2006 грант, № 06-02-00308а «Организационно-экономические основы формирования рынка жилищно-коммунальных услуг».

З.В. Кармалита
Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского

ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЧЕЛОВЕКА

Трудовой потенциал рассматривается в справочной литературе как комплексное макроэкономическое понятие, отделенное от конкретного человека. Трудовой потенциал – имеющиеся в настоящее время и прогнозируемые в будущем трудовые возможности страны, региона или предприятия. Потенциал трудовой — возможное количество и качество труда, которым располагает общество (трудовой коллектив)

при данном уровне развития науки и техники. Это – часть производственного потенциала. Подход же к понятию трудового потенциала в настоящее время должен строиться, как следует из вышесказанного, на основе системного подхода, рассматривающего трудовой потенциал как экономическую категорию, обладающую собственными свойствами и компонентами. Компонент (от лат. componens – составляющий), составная часть, элемент чего-либо. Трудовой потенциал работника – совокупность качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности.

Разные авторы по-разному интерпретируют данный термин. Б.М. Генкин в учебнике «Экономики и социология труда» выделяет компоненты трудового потенциала несколько иначе: здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность и асертивность, образование, профессионализм и ресурсы рабочего времени. Однако стоит учитывать и то, что каждый из названных компонентов имеет разные характеристики как качественные, так и количественные. Перечисленные факторы позволяют сделать вывод о том, что нет двух людей с одинаковым трудовым потенциалом. Соответственно, перед менеджерами встает проблема не только количественной, но и качественной оценки компонентов трудового потенциала. Значение оценки компонентов трудового потенциала для экономики во многом заключается в оценке влияния характеристик (качеств, компонентов) человека на производительность труда. Учитывая подходы нескольких авторов к изучению компонентов трудового потенциала, можно выделить несколько наиболее значимые из них: физическое и психическое здоровье, умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность и стремление к самореализации, организованность, отношение к труду, общеобразовательная и профессиональная подготовка, ресурсы рабочего времени. Таким образом, можно говорить, что трудовой потенциал в количественном выражении (T_n) есть сумма количественных показателей отдельных компонентов его развития.

$$T_n = \sum_{i=1}^n K_i, \text{ где } K_i \text{ – значение } i\text{-го компонента трудового потенциала.}$$

Однако стоит учитывать, что использование такой формулы возможно лишь в том случае, когда все вычисления ведутся в единой системе измерителей. В данной работе рассматривается количественная оценка трудового потенциала на основе денежной оценки каждого отдельного компонента. Следует иметь в виду, что можно проводить подобные расчеты и в других количественных показателях, например, во времени, затрачиваемом на формирование и развитие отдельных компонентов в соотношении с экономией рабочего времени при последующем их применении. Однако данная классификация учитывает далеко не все компоненты (факторы, составляющие) трудового потенциала, влияющие на производительность труда. В частности, личностные качества человека, такие как склонность к употреблению спиртных напитков, к психологической зависимости, способность выполнять однообразные операции в течение длительного промежутка времени и др.

Показатели, характеризующие эти компоненты, могут относиться как к отдельному человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу предприятия и населению страны в целом, иметь количественные и качественные характеристики. На макроэкономическом уровне, трудовой потенциал выступает, как одна из характеристик инвестиционной привлекательности экономики отдельных регионов и даже, государства. Низкий уровень развития трудового потенциала ведет к тому, что Россия среди прочих государств по данному показателю сильно уступает

мировым лидерам. Так, среди ведущих факторов инвестиционного потенциала регионов России эксперты выделяют трудовой потенциал как один из ведущих менее чем в 3% регионов РФ.

Анализируя содержание категории «трудовой потенциал специалиста», мы часто соотносим его с содержанием образования в рамках квалификационного компонента, возводя его в ранг важнейшего. Однако трудовой потенциал человека – понятие сложное и многогранное. Оно включает множество различных факторов, оказывающих влияние друг на друга. Использование знаний о степени влияния отдельных компонентов трудового потенциала на производительность труда, позволяет при планировании производства учитывать не только экономические показатели деятельности фирмы, но и её влияние на развитие трудового потенциала общества в целом. В условиях развития теории «трудового потенциала» менеджеры должны учитывать возрастающее влияние отдельного работника на производство, связанное с глобальными процессами демократизации, либерализации, НТП и др. Грамотный подход руководителей компаний к формированию трудового потенциала сотрудников – залог успеха отношений, складывающихся между менеджментом и работниками на любом предприятии.

Е.В. Касаткина

Томский государственный университет

РАСШИРЕНИЕ ГРАНИЦ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КРУПНОМ СТРОИТЕЛЬНОМ ХОЛДИНГЕ

К настоящему времени проведено огромное количество исследований, которые выявили четкую связь между проблемами управления персоналом и эффективностью бизнеса. Исследование, проведенное в Великобритании Chartered Institute of Personnel and Development (Дипломированный институт кадров и развития), продемонстрировало связь правильной политики и практики управления персоналом с производительностью и качеством продукта. Схожие результаты были также достигнуты в европейских исследованиях. Появляется все больше свидетельств роста важности управления человеческими ресурсами и его осуществления на практике. Если управление людьми – решающая вещь для успеха бизнеса, то функция отдела управления персоналом должна подвергнуться основательным изменениям.

Во-первых, менеджерам по персоналу больше не следует брать на себя полную ответственность и контроль всех вопросов, относящихся к сотрудникам; вместо этого они должны стать в этой области ценными консультантами для линейных менеджеров. Во многих наиболее эффективных на сегодня организациях линейные менеджеры полностью берут на себя ответственность за управление людьми. Функция менеджеров по персоналу в таких компаниях фокусируется на развитии у линейных менеджеров необходимой квалификации для руководства людьми.

Во-вторых, должностные обязанности менеджера по персоналу должны расширяться от чисто функциональных вопросов до более стратегического подхода. Менеджеры по персоналу должны участвовать в стратегических дискуссиях внутри предприятия и, что важно, повышать качество этих обсуждений, как деловые партнеры.

Стремясь к большему партнерству с фирмой, менеджер по персоналу должен направить свое внимание вне компании, собирая данные о других компаниях, анализируя информацию о конкурентах. Однако исследование должно быть шире, чем просто анализ практики управления людьми. Существенно, чтобы менеджер по персоналу был в курсе бизнес-тенденций, современных проблем и их влияния на