

по единой ставке с заработка, не превышающего 415 000 р. в год на одного работника. Свыше этой суммы заработок страховать не будет, и с ее суммы, превышающей 415 000 р. в год на одного работника, страховые взносы не уплачиваются.

В соответствии с законом № 213-ФЗ от 24.07.2009 г. « О трудовых пенсиях в РФ» в структуре трудовой пенсии выделяют две части: страховая часть трудовой пенсии и накопительная часть трудовой пенсии. Страховая часть зависит от величины пенсионного капитала и фиксированного базового размера. Накопительная часть зависит от суммы страховых взносов, уплаченных на накопительную часть пенсии и дохода от инвестирования этой части.

Таким образом, если предприятие несвоевременно или не в полном объеме уплачивает страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, то оно нарушает пенсионные права застрахованных лиц – работников этого предприятия, поскольку период трудовой деятельности, за который не уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, не будет включен в страховой стаж для реализации права на обязательное пенсионное обеспечение.

О.П. Гайдулина, Е.Л. Борцова

Российский государственный профессионально-педагогический университет

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Вопросы кадровой политики в условиях кризиса носят комплексный характер, так как сопряжены не только с экономической составляющей, а также с демографическими и социальными аспектами деятельности коммерческого предприятия. Социальные и демографические вопросы оказывают более длительное во времени влияние на эффективность работы, так как связаны с переходной экономикой и профессиональными компетенциями занятых. Актуальность затрагиваемых вопросов обусловлена, с одной стороны, большим интересом к кадровой политике в условиях кризиса, с другой стороны, ее недостаточной теоретико-методологической проработанностью.

Одним из главных элементов кадровой политики является персонал. Персонал представляет собой один из ресурсов фирмы, которыми надо грамотно управлять, создавать условия для его развития, вкладывать в него средства. Он составляет основную статью капиталовложений с точки зрения затрат по их найму и обучению. Производительность труда в организации, которая эффективно использует своих сотрудников, может превышать в десятки и более раз производительность труда в организации, не уделяющей внимание эффективности использования человеческих ресурсов.

Кадровая политика неразрывно связана с методологией и концепцией управления персоналом, исходит из их теоретических требований, интегрирует управленческие знания, накопленный прошлый и настоящий отечественный и зарубежный практический опыт работы с персоналом. Данная политика должна выявить проблемы, слабые и сильные стороны развития кадров, и на основе данного анализа определить приоритеты и ориентиры. Она может характеризоваться различными признаками: выжидания, осмотрительности, осторожности, агрессивности, мобильности, гибкости, адаптивности, ориентации на антикризисные ситуации и др. Существенной чертой антикризисной кадровой политики управления является ее рациональность и превентивность, носящие опережающий характер, направленный на предотвращение кризисных ситуаций и преодоление трудовых конфликтов.

Т.В. Ганжа, Н.Н. Матюнькова
Сибирский государственный университет

ФРАНЧАЙЗИНГ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

Суть франчайзинга заключается в том, что крупная материнская фирма (франчайзер) предоставляет право мелкому предприятию (франчайзи) в течение определенного времени и в определенном месте осуществлять предпринимательскую деятельность с использованием ее торговой марки, технологий производства, ноу-хау в форме, которая определяется договором. В свою очередь, франчайзи уплачивает франчайзеру вознаграждение в виде разовых и периодических отчислений. Использование системы франчайзинга материнской компанией позволяет ей значительно расширить рынок сбыта, увеличить степень контроля на рынке, проводить единую ценовую политику (в рамках антимонопольного законодательства), получать дополнительный доход при отсутствии высокой степени риска потери собственного капитала и т.д.

Франчайзи также приобретает ряд преимуществ. Являясь самостоятельным юридическим лицом, он вступает в готовый бизнес, что в значительной степени гарантирует ему процветание; приобретает возможность постоянной поддержки со стороны франчайзера; осуществляет свою деятельность под товарным знаком хорошо зарекомендовавшей себя компании, что делает его более привлекательным для потребителя, в отличие от мелкого неизвестного предпринимателя; кроме того франчайзи имеет значительную экономию ресурсов и времени на маркетинговой, рекламной и других видах деятельности.

Несмотря на высокую эффективность, в России франчайзинг не получил широкого распространения, хотя и существует потенциал для его развития, поскольку отечественный рынок далек от насыщения. Сдерживание развития