

- укрепление трудовой дисциплины;
- обновление машинно-тракторного парка;
- оптимизирование структуры кормопроизводства.

Однако без государственного экономического регулирования ценообразования на сельскохозяйственную и промышленную продукцию восстановление и развитие животноводства в стране будет невозможно даже при применении высокоэффективных технологий.

#### Список литературы

1. Гриценко Г.М. Экономические проблемы развития АПК: учебно-методическое пособие / Г.М. Гриценко, И.И. Лоор, А.В. Миненко, Н.В. Вайцель. Барнаул: Изд-во АГАУ, 2008. 151 с.

2. Приоритетный национальный проект «Развитие агропромышленного комплекса». Официальный сайт правительства Свердловской области. электронный ресурс <http://nps0.midural.ru/agronomy/>

**А.О.Бацокин, Л.Н.Иванова-Швец**

*Московский государственный университет экономики,*

*статистики и информатики*

*г. Москва, Россия*

### **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА «АВТОВАЗА»: КРИЗИС И ПОДЪЕМ**

Позитивные последствия кризиса способствуют выявлению слабых мест в кадровой политике предприятия.

Согласно плану, в 2009 году выручка «АвтоВАЗа» должна была составить 147 млрд. рублей, фактически в период с января по сентябрь она составила 66 млрд. Причиной снижения выручки является низкий спрос на продукцию «АвтоВАЗа». Если на начало 2008 годы на складах находилось 17000 автомобилей, то к концу того же года их количество увеличилось до 102000.

Частичного уменьшения запасов продукции добились путем остановки конвейеров в январе и августе 2009 года. Во время частично оплачиваемого от-

пуска сотрудники получали 2/3 среднего заработка или 14620 рублей. Простои обошлись «АвтоВАЗу» в 7,7 млрд. рублей.

Остановка производства не решила проблемы, а лишь улучшила текущее состояние. Кардинальной мерой стало увольнение четверти сотрудников. Под увольнение попали 22,5 тысячи человек. «АвтоВАЗ» - градообразующие предприятие, и массовое увольнение сотрудников приведет к безработице и тяжелым социальным последствиям в регионе. Поэтому 91% уволенных была предоставлена другая работа или возможность досрочно уйти на пенсию.

Спустя два года начался спад продаж, продолжающийся до настоящего момента. Так в течение 2011 года было реализовано 578 тысяч автомобилей, в 2012 году - 537 тысяч, в 2013 – 468 тысяч. В тоже время, согласно концепции развития «АвтоВАЗа», рассчитанной до 2020 года, планируется увеличить количество производимых автомобилей с 400 тысяч до 1.2 миллиона в год. В результате, с одной стороны снижение численности персонала в целях минимизации социальных последствий при массовых увольнениях, а с другой увеличение выпуска продукции, которое невозможно без привлечения дополнительной рабочей силы.

Ключевое место в концепции развития «АвтоВАЗа» занимает кадровая политика. Плановая численность персонала в 2020 году должно составить примерно 69 тысяч человек, то есть уменьшиться на 3% по сравнению с нынешним показателем. Для достижения этой цели решено сделать упор на модернизацию производства, процесс которой уже успешно стартовал, а так же развитие персонала. В среднем до 2020 года затраты на развитие персонала составят 300 млн. рублей ежегодно. Большая часть расходов приходится на переоснащение корпоративного университета, 839 млн. рублей. На подготовку неквалифицированного персонала было израсходовано 678 млн. рублей в 2012 и 687 млн. рублей в 2013 году.

Фонд заработной платы до модернизации составлял 1,579 млрд. руб., в течение 9 лет модернизации прогнозируется рост 45% до 2,289 млрд. руб., а средняя заработная плата промышленно-производственного персонала увели-

чится на 34% и составит 33172 руб., при условии нулевой инфляции, и реализации всей продукции согласно графику.

Во всем мире градообразующие автомобильные компании следуют принципам интенсивного способа развития. Но «АвтоВАЗу» понадобился кризис, который выявил слабые стороны и подверг глобальному пересмотру концепцию развития.

#### Список литературы

1. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник. М.: Норма, 2005 г.
2. Иванова-Швец Л.Н. Управление трудовыми ресурсами. М.: ЕОИ, 2009 г.

**А.М. Беспалова, Д. В. Кузнецова,  
О.Ю. Волкова**

*Сибирский государственный университет путей сообщения  
г. Новосибирск. Россия*

## **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА СИБИРИ И ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА**

Одной из ключевых характеристик рынка труда является безработица. Уровень безработицы меняется в зависимости от экономической ситуации в стране в целом и в конкретном регионе, и в разных регионах он может существенно отличаться. Особенностью железнодорожного транспорта является то, что его линейные предприятия расположены в разных регионах РФ, как в крупных мегаполисах, так и в малонаселенных пунктах. Таким образом, постоянная оценка ситуации на региональном рынке труда позволяет своевременно корректировать кадровую политику предприятия.

Целью данного исследования явился сравнительный анализ положения на рынке труда предприятий железнодорожного транспорта расположенных на территории Сибири и Дальнего Востока. В качестве объектов исследования вы-