

- высокие непроизводственные потери застройщиков на этапе подготовки строительства – длительные сроки согласований и коррупция;
- повышение цен на строительные материалы, изделия и конструкции, зачастую опережающий рост цен в других отраслях и на потребительском рынке;
- низкое качество проектно-сметной документации, а также начало строительства без утвержденной проектно-сметной документации;
- несовершенство нормативно-правовой базы ценообразования в строительстве и конкурсных процедур по выбору подрядчика или поставщика ресурсов;
- приписки в сметах подрядчиков, завышение объемов работ;
- постоянная корректировка сметной стоимости за счет различного рода дополнительных работ.

Решение рассмотренных факторов должно быть комплексным с участием предпринимателей, застройщиков, муниципальных структур и федеральной власти. Должна быть прозрачная схема соотношения стоимости строительно-монтажных работ, непроизводственных затрат и обременений. В этом случае можно говорить о повышении контролируемости и снижении стоимости жилья.

**С.Ю. Машина, А.И. Шур,
Е.В. Шестакова***

Оренбургский государственный университет

КАДРОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ – ЗАЛОГ УСПЕШНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

В отношении персонала, как правило, проводится единственное мероприятие – сокращение штата с целью уменьшения затрат на персонал. Если говорить коротко, то суть *аутплейсмента* состоит в том, чтобы помочь сотрудникам, попавшим под сокращение, адаптироваться в новых для них обстоятельствах, выработать собственную стратегию поиска подходящего рабочего места и, в конце концов, найти работу.

Очевидно, что это не одна услуга, а целый пакет. Работодатель, увольняющий сотрудника или сокращающий целый отдел, может заключить договор с кадровым агентством, которое возьмет на себя заботу о подчиненных компании. С работниками проведут ряд индивидуальных или групповых занятий по грамотному составлению резюме, переключат с негативных переживаний по поводу потери старого рабочего места на поиск нового, объяснят, как правильно вести себя на собеседовании, и проконсультируют по поводу необходимых

* Победитель Всероссийского научного конкурса «Научный стиль» (2-е место)

для карьерного роста действий. Также кадровые агентства проведут ряд интервью, чтобы выяснить уровень профессиональной компетенции подчиненных и той зарплаты, на которую они могут претендовать. Аутплейсмент включает в себя нескольких равнозначных по важности этапов. На первом этапе обычно анализируется рынок труда. На втором этапе происходит подготовка сокращаемых сотрудников к последующему трудоустройству и их продвижение на рынке труда. Сокращая количество сотрудников, при этом, не желая терять всех специалистов, руководители часто пользуются *аутстаффингом*. Сотрудников зачисляют в штат компании-провайдера, при этом они продолжают выполнять свои обычные обязанности для прежнего работодателя, но заработную плату получают уже на новом месте работы. За счет такой услуги компаниям предлагается снизить издержки на управление персоналом без снижения качества работы.

Оренбургская область занимает лидирующее положение по уровню безработицы в Приволжском федеральном округе, многие компании вынуждены сокращать свой персонал. В сложившейся обстановке предприятия вынуждены искать новые методы работы с персоналом. Если говорить о будущем аутплейсмента и аутстаффинга в Оренбурге, то сегодня эти методы будут востребованы компаниями. Предлагаемые кадровые мероприятия могут оказаться затратными для большинства предприятий и организаций. Но как показывает практика: выгода применения кадровых программ окажется существенно больше, чем материальные потери. Применение аутплейсмента и аутстаффинга приводят к следующим результатам: во-первых, сохраняются вложения, которые уже были сделаны компанией в укрепление своего имиджа, во-вторых, организация сможет сэкономить на подборе необходимых сотрудников. В компании, пользующиеся авторитетом и у своего персонала, и у партнеров, специалисты идут гораздо охотнее, чем в другие фирмы.

Н.Н. Мехедова

Российский государственный профессионально-педагогический университет

РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ КРИЗИСНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Целью проведения реструктуризации предприятия является создание полноценных субъектов хозяйственной деятельности, способных эффективно функционировать в условиях рыночной экономики, производить конкурентоспособную продукцию, соответствующую условиям товарных рынков. Реструктуризации, как правило, предшествует анализ финансово-хозяйственного состояния предприятия. Важнейшими показателями, характеризующими уровень финансового состояния предприятия, являются коэффициенты абсолют-