Подводя итог, можно сделать вывод, что страховщики во всем мире с осторожностью относятся к новым страховым продуктам, предпочитая развивать традиционно существующие, адаптировать их к новым условиям и новым рискам. Российский страховой рынок считается открытым для доступа и вхождения иностранных страховщиков. Деятельность иностранных страховых брокеров на территории РФ не допускается, за исключением осуществления посреднической деятельности в качестве страхового брокера по перестрахованию

Список литературы

1. Гизятова А.Ш., Глазкова Г.В. Отражение в бухгалтерском учете страхователей полученных страховых выплат // Аудит и финансовый анализ. – М. – № 4. – 2010. С. 85–91.
2. Гизятова А.Ш., Глазкова Г.В. Особенности отражения в бухгалтерском учете страхователей начисленных и уплаченных

страховых премий // Аудит и финансовый анализ. – 2011. – № 3. – С. 26–34.

3. Гизятова А.Ш., Глазкова Г.В. Особенности отражения страховых операций в бухгалтерском учете страхователей: Методические рекомендации. Рекомендовано НИ «Институт профессиональных бухгалтеров Московского региона». – М.: Издательский дом БИИФ, 2011.

4. Гизятова А.Ш. Страхование гражданской ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по договору о реализации туристского продукта // Аудит и финансовый анализ. – М. – 2016. – № 2. – С. 403–406.

5. Гизятова А.Ш. Кризис может и должен оздоровить компании // Экономический анализ: теория и практика. – 2009. – № 16 (145). – С. 38–41.

6. Официальный сайт Центробанка России. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.cbr.ru/finmarkets/?prtid=sv_insurance.

7. Официальный сайт Центробанка России. [Электронный ресурс]. URL: http://www.cbr.ru/finmarkets/files/supervision/review_insure_040516.pdf.

8. Сайт журнала «Фориншурер». [Электронный ресурс]. – URL: <http://forinsurer.com/news/16/07/18/34055>.

Секция «Актуальные вопросы современного менеджмента», научный руководитель – Лунина Т.А., канд. экон. наук, доцент

К ВОПРОСУ О «ПЕРЕПРОИЗВОДСТВЕ» МЕНЕДЖЕРОВ В РОССИИ

Бахтина О.А., Никонова Я.И.

Сибирский государственный университет путей
сообщения, Новосибирск, e-mail: Olya_bahtina@inbox.ru

Бурный рост общественного производства в нашем веке провоцирует стремительное развитие менеджмента, как науки, так и профессии. На настоящий момент в России много различных организаций, которым требуется управляющий коллективом персонал. Но, не смотря на это, бытует мнение, что в России учебные заведения слишком много выпускают менеджеров. В нашем исследовании мы хотим опровергнуть данное утверждение.

Социально-экономические и гуманитарные науки имеют стойкую тенденцию к сохранению востребованности у абитуриентов.

Согласно результатам кампании 2015 года, больше всего абитуриенты стремились изучать экономику. На втором месте менеджмент, на третьем – лечебное дело, далее – юриспруденция. При этом в прошлом году из общего количества бюджетных мест, которые были распределены по вузам, на экономику и управление приходилось всего 10,1%, а 89,9% были платными.

Немного падает спрос на экономику и управление, потому что со всех страниц говорится о переизбытке экономистов и менеджеров.

Эти данные косвенно подтверждаются результатами мониторинга трудоустройства выпускников вузов, в котором проанализированы данные по трудоустройству и средней заработной плате. Мониторинг был проведен среди выпускников вузов 2014 г. по итогам их трудоустройства в 2015 г.

Среди ведущих специальностей и направлений по трудоустройству – ядерная энергетика и технологии, сестринское дело, фармацевция, электро- и теплоэнергетика, химические технологии.

Хуже всего трудоустраиваются выпускники с юридическим и экономическим образованием: почти 40% юристов и около 20% тех, кто обучался по направлению «Экономика и управление», не находят себя на рынке труда в первый год после выпуска.

Эти направления подготовки являются самыми многочисленными по количеству нетрудоустроившихся выпускников.

Наиболее высокий показатель средней ежемесячной заработной платы у выпускников-инженеров.

К ключевым трендам кампании-2016 Рособрандзор относит снижение интереса к экономическим и юридическим специальностям и рост желающих получить профессию инженера и педагога.

Минобр сформулировал запрос от государства – в ближайшее время России понадобится больше педагогов, медиков, инженеров в сферах ИТ, электроники, ядерной энергетике, авиации, ракетостроения. Поэтому и число бюджетных мест в вузах по этим направлениям в 2016 году увеличилось. 47% всех бесплатных вакансий отдано будущим инженерам, 9% – педагогам (в 2017 году для двух этих направлений государство зарезервирует 60% бюджетных мест).

Таким образом, гипотеза нашего исследования – «переизбыток экономистов и менеджеров в России» – это миф. Попробуем опровергнуть этот миф.

Для этого воспользуемся данными того же самого мониторинга но в разрезе отраслей наук. По данным мониторинга мы можем увидеть, что выпускники по направлению: «Экономика и управление» трудоустраиваются не хуже других выпускников отраслей науки – «науки об обществе».

Несмотря на то, что пропагандируется идея о перепроизводстве менеджеров, профессия менеджера входит в топ-10 самых престижных профессий 2015 года, а так же являются одной из самых востребованных профессий в настоящее время.

Довольно трудно давать какие-либо прогнозы о том какие профессии будут востребованы в мире в 2020 году, ведь современный рынок труда очень гибкий и динамичный, напрямую зависит от макроэкономической ситуации и направлений развития технологий. Но с другой стороны, он довольно статичный, так как реорганизация направлений профессиональной подготовки в учебных заведениях занимает довольно много времени. Менеджеры так же входят в список профессий, которые будут востребованы в будущем.

Для опровержения тезиса о «перепроизводстве менеджеров» нами произведены простые расчеты. В России сейчас функционирует более 4 млн. коммерческих организаций. В сфере управления на разных уровнях занято более 10 млн. человек. Ежегодно выпускается примерно 2 млн. выпускников вузов, среди которых по направлению «Менеджмент» около 200 тыс. человек. Следовательно, процесс обновления квалифицированных кадров в сфере управления идет со скоростью 50 лет.

Данные расчеты, хотя и носят ориентировочный характер, но однозначно опровергают миф о перепро-

изводстве менеджеров в России. В 21 веке ни одна компания не может быть успешной без профессионального менеджера, поэтому мы можем утверждать, что исследуемая нами профессия является крайне востребованной в настоящее время, а также будет востребованной на многие годы вперед.

Список литературы

1. Минобрнауки определило Топ-5 высокооплачиваемых профессий для выпускников вузов. – URL: <http://expert.ru/2016/06/22/top-5/> (дата обращения: 30.11.2016).
2. Самые востребованные профессии сейчас. – URL: <http://russia.trud.com/salary/692/67317.html> (дата обращения: 30.11.2016).
3. Список востребованных специальностей к 2020 году. – URL: <http://ibusiness.ru/> (дата обращения: 30.11.2016).
4. Топ-10 самых престижных профессий 2015 года. – URL: <http://basetop.ru/samyie-prestizhnyie-professii-2015-goda-v-rossii/> (дата обращения: 30.11.2016).

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА ПРЕДПРИЯТИИ ЗАО «ЗАП-СИБТРАНСТЕЛЕКОМ»

Бульшев С.А., Лунина Т.А.

Сибирский государственный университет путей сообщения, Новосибирск, e-mail: stepan003@icloud.com

Экономическое развитие в современном мире базируется на росте производительности труда. Именно производительность труда в большей степени, чем какой-либо другой фактор, определяет уровень и качество жизни всего общества и является в долгосрочной перспективе наилучшим показателем экономической эффективности деятельности.

Таким образом, существует острая необходимость в повышении производительности труда. Под производительностью подразумевается выполнение ряда действий в определенный период времени. Следовательно, контроль производительности не может быть осуществлен без системы контроля за рабочим временем. В данный момент широко распространены различные варианты таких систем. Некоторые считывают информацию с пропусков или биометрические данные на входе в офис. Другие фиксируют момент включения либо выключения компьютера сотрудника. Третьи – начинают учитывать рабочее время после запуска соответствующей программы. Таким образом, классические системы контроля и учета рабочего времени не различают продуктивно и непродуктивно потраченное время. И таблицы учета рабочего времени, составленные такими программами, говорят лишь о том, что сотрудник был в офисе. Но это не значит, что все это время он работал. Чтобы обеспечить должный уровень менеджмента, внедрить новые технологии и помочь руководителям узнать насколько эффективно проходил рабочий день и какую продуктивность имеет каждый сотрудник для компании, необходимо вести учет фактически отработанного времени, а не времени, которое сотрудник просидел на стуле, общался с коллегами или переписывался в социальных сетях.

Однако следует отметить сложность данного вопроса в контексте определения показателей производительности офисного (интеллектуального?) труда. Существуют некоторые особенности: сотрудник в офисе занимается интеллектуальным трудом, оценить который количественно невозможно, из этого следует проблема контроля продуктивности данного класса персонала, с развитием информационных технологий появилась возможность сбора и обработки информации о тысячах сотрудников определяя их производственную эффективность, получая доступ ко всей информации внутри организации, упрощая контроль и оказывая помощь в принятии решений руководителям.

В связи с этим растет интерес руководителей к таким системам, основные задачи которых состоят в повышении эффективности использования рабочего времени персонала предприятия, а также контроль за информационными ресурсами организации и их защите.

Объектом исследования является система автоматизированного учета рабочего времени. В методологическом отношении очень важным оказывается понимание и учет класса этой системы. Она относится к классу социально-экономических систем. А это значит, что основополагающим ее элементом является человек, деятельность человека определяет особенности всех процессов ее функционирования и развития. Связи, благодаря которым существует эта система, характеризуют сложные и противоречивые отношения между людьми, основанные на их интересах, ценностях, мотивах и установках.

Какими бы совершенными ни были современные технические средства, их роль зависит от интересов человека, мотивов использования и освоения.

Система управления строится на деятельности человека. Можно исследовать технику, но нельзя исследовать ее в отрыве от человека и от всех факторов ее использования в его деятельности.

Предмет – механизмы повышения эффективности использования рабочего времени

Целью данного исследования является анализ преимуществ и недостатков нового типа автоматизированных систем учета рабочего времени.

Проблема учета рабочего времени заключается в том, что классические программы контроля и учета рабочего времени не различают продуктивно и непродуктивно потраченное время. И таблицы учета рабочего времени, составленные такими программами, говорят лишь о том, что сотрудник был в офисе.

Методология. Методология – ключевой аспект стратегии в разработке и принятия правильного решения. Рассматривая методологическую парадигму как базовую среду для выбора методов проведения исследований и выбора наиболее оптимального и максимально полного освещения интересующего вопроса в контексте конкретного предприятия.

Поскольку класс системы, как и ее прямое отношение к социально-экономической сфере управления организацией определил ключевыми – методы социологического исследования. Был применен метод фокус групп (Р. Мертоном и П. Кендалл 1944) а также интервьюирование персонала в случайном порядке. В действительности самым полным и информативным методом исследования является эксперимент. Поэтому был произведен тестовый запуск данного решения на базе новосибирского офиса компании Транстелеком – магистрального оператора связи в сибирском федеральном округе Российской Федерации.

Обзор литературы. Время ограниченный ресурс, он не восполняется, и необходим для любой операции. North: Y (2004) определяет управление временем как организацию задач или событий путем оценки времени, которое потребуется на выполнение задачи, а также определение времени, когда задача будет завершена, таким образом возможны корректировки событий, которые могли бы замедлить процесс выполнения задачи. Не стоит заблуждаться и считать, что основная задача менеджмента рабочего времени – это повышение количества выполненных действий. Ключевая задача менеджмента рабочего времени – концентрация трудовых ресурсов на наиболее важных проектах повышая продуктивность и результативность. Но это не все положительные стороны данного подхода. Организованное использование ра-