

на отпуск которых он имеет полномочия. Основная идея в данном случае состоит в том, что работа каждого лица проверяется другим лицом без какого-либо дублирования. В акционерных обществах работа правления проверяется Советом директоров и ревизионной комиссией. Физический контроль заключается в праве доступа проверяющего к активам и документам компании. Чтобы эффективно управлять контролем, руководство должно составить план его организации. Данный план должен содержать четкие инструкции, права обязанности различных официальных лиц, чтобы исключить бесполезное дублирование их работы.

3. Важность свидетельства. Основной частью системы контроля является свидетельство выполнения работы, заверенное подписью контролера. Должностное лицо, которое проверяет работу контролера, также должно поставить свою подпись, подтверждающую, что работа выполнена качественно. Без таких свидетельств невозможно определить, что система контроля работает в запланированном режиме.

4. Ограничения системы контроля. Теоретические аспекты эффективного финансового контроля не всегда могут успешно функционировать на практике. Система контроля зависит от тех, кто проверяет, а им свойственны усталость и недостаточное понимание. Более того, многие системы контроля становятся неэффективными, если возникает сговор между служащими компании. Поэтому даже самые лучшие системы контроля не защищены от неудач, хотя риск таких неудач понижается при привлечении к контролю высококвалифицированных специалистов.

Система контроля предназначена для помощи руководителям компаний в вопросах:

1) выбора между различными альтернативными действиями, планирования действий, которые должны быть произведены в течение определенного периода времени;

2) выявления ошибок конкретных исполнителей, которые могут заключаться в установлении нереальных планов при наличии точных прогнозов или в невыполнении тех действий, которые должны быть предприняты для реализации конкретных маркетинговых, инвестиционных и иных решений;

3) исправления ошибок и закрепления успеха.

Руководству корпорации необходимо обеспечить составление достоверной бухгалтерской отчетности, поскольку она:

- формирует основу ежегодно публикуемых отчетов;

- позволяет предоставлять сведения о ежедневно принимаемых решениях, которые помогают руководству оценить текущее положение компании и детально изучить ее деятельность за истекший период;

- помогает при составлении прогнозов;

- позволяет сравнивать фактические результаты с планом и выявлять причины отклонений.

Только наличие действенной системы внутрифирменного контроля обеспечит достоверность предоставляемой в отчетности информации, а значит и высокий уровень качества аудиторского заключения, на основании которого принимают решения не только внутренние, но и внешние пользователи. Таким обра-

зом, построение эффективной системы внутрифирменного контроля, наряду с другими факторами, обеспечивают качество аудита.

ПРЕДПРИИМЧИВОСТЬ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОЙ УСПЕШНОСТИ СТРАХОВЫХ АГЕНТОВ

Ротманова Н.В.

*Институт психологии Пермского
Государственного Педагогического Университета,
Пермь*

При стабильных условиях в стране отношение к заработку складывается в связи со специфическими психологическими особенностями людей. Вольно или невольно они различаются по отношению к трудовой деятельности на группы. Первая группа - люди преимущественно наемного труда, работающие по найму с денежным доходом, зависящим лишь от зарплаты. Это учителя, врачи, военные, рабочие. Вторая группа - представители свободных профессий, получающие за свой труд гонорар или договорные суммы. Это адвокаты, художники. Третья - частные предприниматели любого масштаба, занимающиеся организацией производства. Их заработок зависит только от них самих. Естественно, что член любой группы хотел бы получать больше денег, но соответственно путем повышения зарплат, гонораров, доходов от производства (И.В. Андреева, 2000). К третьей же группе относятся люди, не являющиеся частными предпринимателями, но чей заработок напрямую соотносится с проявленной ими деловой активностью, например, страховые агенты.

Ранее нами (Н.В. Ротманова, 2005) уже была выдвинута гипотеза о существовании самостоятельного личностного качества – предприимчивость – ответственного за эффективное включение человека в экономическую ситуацию. На основании всего вышесказанного мы полагаем, что формирование и развитие данного личностного качества оказывается напрямую взаимосвязано с условиями работы человека (в соответствии с тремя выделенными группами).

Для эмпирической проверки данной гипотезы было организовано исследование 103 человек, работающих в сфере продаж страховой продукции, и 158 человек, работающих по найму за фиксированную заработную плату в возрасте от 25 до 30 лет при помощи следующих методик: опросник Я. Стреляу, опросник формально-динамических свойств индивидуальности человека В.М. Русалова, опросник личности Айзенка, многофакторный личностный вопросник Р. Кеттелла 16PF (Форма А), опросник уровня субъективного контроля (УСК), разработанный на основе шкалы локуса контроля Дж. Роттера, опросник изучения типов межличностного поведения Р. Лири. Для исследования предприимчивости использовался специально разработанный, проверенный на надежность и валидность «Опросник предпринимательской активности и предприимчивости». Исследование проводилось в русле теории интегральной индивидуальности В.С. Мерлина (1986).

При использовании t-критерия Стьюдента был выявлен достоверно более высокий уровень развития предприимчивости и предпринимательской активности у страховых агентов по сравнению с людьми, работающими за фиксированную заработную плату.

При изучении корреляционных взаимосвязей показателя «предприимчивость» со свойствами других уровней интегральной индивидуальности (уровня организма, психологического и социального - психологического уровня, а также их подуровней) было выявлено, что предприимчивость связана со свойствами всех уровней интегральной индивидуальности у страховых агентов существенно большим количеством много-многозначных взаимосвязей, чем у представителей второй группы, что свидетельствует о системообразующей функции предприимчивости в структуре индивидуальности страховых агентов.

Таким образом, эмпирические данные поддерживают выдвинутую гипотезу.

РЫНОК ТРУДА И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ В РОССИИ

Черникова А.А.

*Старооскольский технологический институт
(филиал МИСиС)*

В национальной статистике по мере развития рыночных отношений сложились новые понятия в трактовке категорий рынка труда и характеристике его сущности. Новым в политике занятости является формирование конкурентоспособности всех групп экономически активного населения как основы обеспечения мобильности и приспособляемости наемных работников и предпринимателей к изменениям рыночной конъюнктуры.

Опыт свидетельствует о невозможности обеспечения полной занятости и неизбежности существования безработицы в рыночной экономике. Государство в условиях социальной рыночной экономики должно активно участвовать в регламентации правил функционирования рынка труда и предпринимательской деятельности, социальной защиты населения от угрозы безработицы, определении мер по содействию занятости трудоспособного населения.

По данным Госкомстата России, численность безработных в 2000 г. составила 9 % экономически активного населения (по расчетам Института труда уровень безработицы - в полтора раза выше). В период с 2001 по 2005 г.г. наблюдается снижение уровня безработных с 9 % до 7,7 %. Регрессивный характер этого показателя не отражает истинного положения дел в области занятости населения, так как не учитывает скрытую безработицу, т.е. число людей, против своей воли находящихся полностью (или частично) в неоплачиваемом отпуске. Абсолютный показатель общей численности безработных - 6 млн. чел. на начало 2005 года подтверждает сложность ситуации на российском рынке труда.

Анализ аналогичных показателей по данным территориальных органов государственной статистики по Белгородской и Воронежской областям показывает, что увеличение численности экономически актив-

ного населения в 2000-2005 г.г. произошло на 1%, в то же время число безработных увеличилось более, чем в 2 раза.

В условиях рыночной экономики нет механизма, обеспечивающего и гарантирующего полную занятость трудоспособного населения, поэтому требуется целенаправленное регулирование рынка труда со стороны государства.

В условиях становления рыночных отношений административные методы регулирования труда должны быть заменены договорными отношениями между субъектами социально-трудовых отношений. На практике возникли лишь отдельные звенья регулирования, адекватные рыночной экономике, появились службы занятости и миграции, негосударственные формы страхования, начали использоваться контракты для регулирования трудовых отношений и т.д.

Одной из важных проблем в сфере трудовых отношений является резко возросшая дифференциация оплаты труда. Так, росту дифференциации оплаты труда служило хроническое отставание темпов роста номинальной заработной платы в бюджетной сфере от средней заработной платы по стране. При этом сложилась тенденция роста численности работников бюджетной сферы, не подкрепленной необходимым финансированием.

Другим фактором, способствующим росту дифференциации заработной платы и поддержанию избыточной занятости, явился сравнительно низкий размер минимальной заработной платы по сравнению с величиной прожиточного минимума и со средней заработной платой по стране. Численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума в 2004 году составила 25,5 млн.чел.

В деле управления социально-трудовыми отношениями возрастает роль рынка труда. Рыночные отношения распространились на все материально-вещественные, финансовые, информационные факторы производства и на такой особый фактор, каким является труд. Рабочая сила на рынке факторов производства является важнейшим, специфическим товаром. Это наиболее сложный элемент рыночной экономики.

При найме и увольнении происходит переплетение интересов работника и работодателя. Существенное влияние на объем и структуру спроса и предложения на рынке труда оказывают изменения состояния экономики, уровень инвестиционной активности, величина трудовых доходов населения и другие факторы.

Рынок побуждает человека повышать качество труда, совершенствовать себя как носителя рабочей силы с тем, чтобы иметь возможность дороже продать свой специфический товар и уверенно чувствовать себя в условиях конкуренции.

Стратегическая цель реформы трудовых отношений - создание в России эффективного цивилизованного рынка труда, оперативно обеспечивающего работодателя рабочей силой необходимой квалификации, а работника - работой, достойной заработной платой и приемлемыми условиями труда.

Достижение указанной цели предполагает решение следующих задач: реформирование трудового