СОДЕРЖАНИЕ

1. Менеджмент женского персонала: опыт последнего десятилетия

2. Составить должностную инструкцию экономиста планово экономического отдела

Список использованной литературы

1. МЕНЕДЖМЕНТ ЖЕНСКОГО ПЕРСОНАЛА: ОПЫТ ПОСЛЕДНЕГО ДЕСЯТИЛЕТИЯ

В последние годы во многих странах численность работающих женщин, их количество в управленческих структурах разных уровней, а также число принимаемых ими решений (в экономике, политике, общественной жизни) возрастает.

Во многих странах женщины являются значительным кадровым потенциалом. Женщины, родившиеся в 50-60-е годы прошлого века, воодушевленные открывшимися перед ними возможностями, ринулись пополнять армию трудящихся. Так, число работающих женщин в США с 1970-го по 2004 год возросло с 30 млн. до 65 млн. В настоящее время они составляют 44,7% рабочей силы. Неуклонно увеличивается доля работающих женщин в численности экономически активного населения Великобритании - с 25% в 1951 г. до 70% в 1980 году. Как свидетельствуют данные демографической статистики, доля работающих женщин в народном хозяйстве России в ближайшие годы также будет иметь тенденцию к увеличению (в 2000 г. в РФ было занято 36,5 млн. женщин - более половины всех занятых в народном хозяйстве работников).

Так, в странах Центральной и Восточной Европы женщины обладают более чем 30% бизнеса, нанимают 25% рабочей силы, составляют 55% всех обучающихся. По данным исследований, проведенных британским банком «National Westminster», почти треть фирм, учрежденных в Великобритании в конце прошлого века, были основаны женщинами. Более 790 тыс. женщин в стране руководят собственным бизнесом, удачно находят свободные ниши на рынках. Доля женщин на министерских постах и в парламентах за последнее десятилетие удвоилась. В Швеции - стране наиболее прогрессивной в этом отношении - доля женщин в парламенте составляет ныне 42,7%, в Финляндии - 33,5%, в Дании, Норвегии. Нидерландах - 36-37%.

В Великобритании в 2005 г. в правлениях и исполнительными руководителями химических компаний работали 42 женщины (12,5%), появились женщины на посту главного финансового руководителя. По данным 2004 г., в общем числе членов наблюдательных советов 200 крупнейших германских фирм доля женщин составляла 10,4%. В Европе по количеству женщин на руководящих постах в фирмах лидирует Норвегия, где их доля превышает 1/5. По статистике в Южной Корее количество женщин в аппарате управления страны выросло за 20 лет в 6 раз и достигло 7,1% от числа работников, занятых в управлении и организации производства. Вообще, в азиатских странах больше всего женщин на руководящих постах. На Филиппинах в 97 процентах компаний есть женщины в высшем звене. Более 80 процентов компаний Китая, Малайзии, Таиланда, Гонконга и Тайваня также имеют женщин-руководителей.

В России значительная роль женщин в экономике обусловливается, прежде всего, демографическими факторами. Уже на протяжении многих десятилетий отмечается преобладание женского населения в структуре российского общества. В настоящее время женщин в России 78,7 млн., их доля составляет 53%. и она будет, по-видимому, увеличиваться в дальнейшем по ряду причин (в частности, продолжительность жизни женщин почти на 10 лет больше продолжительности жизни мужчин). Кроме того, женщины в России лидируют, с точки зрения образовательного потенциала. По данным Госкомстата РФ, высшее и среднее профессиональное образование имеют 46% работающих женщин и только 34% работающих мужчин. Однако по остальным позициям Россия значительно отстает от развитых стран. Так, в составе директорского корпуса предприятий доля женщин составляет всего 6%. В высшем органе законодательной власти - Государственной Думе - женщины составляют лишь около 10%. В малом бизнесе присутствие женщин в качестве лидеров и менеджеров оценивается примерно на уровне 17%.

В России этап стремительного роста женского предпринимательства еще не наступил, но предпосылки для него складываются. Развитие «женского» бизнеса в стране обусловлено его способностью проникать в узкие сегменты рынка. Именно женщины с их коммуникабельностью, эмоциональной ориентацией на клиента, умением устанавливать доверительные отношения, добиваться результатов путем согласия, а не любой ценой, имеют, особенно в период смены ценностных ориентиров в обществе и перехода к демократическим принципам управления, определенные преимущества перед мужчинами в реализации конкретных задач.

И хотя в России работают более 50% женщин, в Италии - только 50%, в Германии - 55%, в Японии - 57%, во Франции - 60%, аналитики утверждают, что в ближайшие годы доля работающих женщин и женщин-предпринимателей в Европе и Японии возрастет, и это будет способствовать росту их экономики и личного благосостояния работниц.

Экспериментальные исследования, касающиеся различных аспектов проблемы женского труда: психологических, биологических, социальных, этических, медицинских, показали, что женщины, как правило, быстрее адаптируются к производственным условиям и выполняют свои обязанности не хуже мужчин, а в некоторых вопросах социально-бытового плана более компетентны. Для женщин больше, чем для мужчин, важны польза работы и социальные аспекты по сравнению с высокими заработками и легкостью работы.

К примеру, в таких странах, как США, Великобритания. Германия не существует более ограничений в функциональных обязанностях сотрудниц и их карьерном росте.

Система управления, формы и методы использования женского персонала определяются, в первую очередь, национальными особенностями и социально-экономическим положением страны, с учетом физиологии и психологии женщин.

В последние годы в ряде стран апробирована практика неполногo рабочего дня, поддержанная Министерством внутренних дел Великобритании. Здесь к 2005 г. доля частично занятых женщин возросла до 45% (для сравнения: таких мужчин - 4%). Подобная практика снижает текучесть, дает возможность руководству предприятия более рационально и гибко использовать подчиненный женский персонал для выполнения производственных задач.

Привлечение женщин в трудовой коллектив может существенным образом положительно повлиять на изменение мужского поведения и культуры. Однако, как показал опыт, отношения внутри коллектива значительно лучше, если количество женщин («критическая масса») не превышает 20% от всего состава работников.

Наиболее значительной инновацией на финских предприятиях швейной промышленности была введенная в начале 80-х годов по инициативе работниц ротация рабочих мест. Чтобы внести разнообразие в работу, снизить негативное воздействие монотонности труда на конвейере, работницы стали периодически меняться местами, при этом ритм ротации устанавливают сами работницы, так что он может быть разным по производственным участкам.

При поддержке инициативы активом профсоюза большая группа женского персонала прошла переподготовку. В настоящее время ротация охватывает 20 % рабочих мест. За дополнительную квалификацию и совмещение максимального количества специальностей работницам доплачивают. Была пересмотрена шкала зарплаты в пользу тех, кто выполняет больше одной операции в день.

В небольших городах Южного Уэльса (Великобритания) в связи с миграцией молодежи, притоком в сельскую местность пожилых людей, изменением социокультурной среды появилась необходимость развития инфраструктуры и сферы обслуживания населения. С целью вовлечения женщин в трудовой процесс и управления мелкими предприятиями и фирмами в городе Lampeter были созданы курсы обучения. Малообеспеченным выдавали компенсацию на проезд и проживание во время учебы.

В подготовке женщин-менеджеров большую помощь оказали не только местные власти, но и различные европейские фонды социального и регионального развития. Помимо финансовой помощи они помогали в организации выставок, проведении международных конференций, совместных проектов. В обучении акцент был сделан на управление и применение информационных технологий на предприятиях сферы обслуживания. После окончания учебы слушательницы поддерживали связь с центрами обучения, каждые два года присылая обзоры, благодаря чему на курсах анализировали и совершенствовали процесс преподавания.

Развитая инфраструктура, гранты местного правительства, подходящая стоимость предприятий в Уэльсе на фоне высокого уровня безработицы и дешевой рабочей силы привлекли к себе внимание японских бизнесменов. Здесь в 80-е годы было создано 28 японских предприятий, на которых большой процент среди рабочих составляли женщины. Недавнее обследование этих предприятий, опрос их управляющих, анализ технико экономической документации показал, что, несмотря на некоторые разногласия с профсоюзами, японские производственные системы прижились на предприятиях Уэльса.

В их основе лежат методы «kaizеn» (яп.) - непрерывное совершенствование, элементами которого являются качество, работа группами, гибкость и, как следствие, - ноль дефектов и «kanban» (яп.) - контроль материалов, статистический контроль производственных процессов, кружки качества, отслеживание ошибок.

Необычную заботу о женской половине своего коллектива проявил один из крупных банков Южной Кореи.

С помощью известного агентства знакомств он решил заняться устройством личной жизни одиноких сотрудниц и отправить их в путешествие для свидания вслепую. Согласно программе, двадцати одиноким сотрудницам банка в возрасте от 29 до 33 лет агентство знакомств подберет двадцать мужчин. Они встретятся с работницами банка на популярном горном курорте в Северной Корее. Половину стоимости за двухдневную поездку оплатит банк. Организаторы этой акции надеются, что благодаря романтике завязавшихся отношений женщины будут чувствовать себя счастливыми и в офисе.

Банк «Хана» уже два года предлагает своим сотрудникам систему «full life service» (пожизненное обслуживание). Кроме социальных услуг, данная система также включает денежную поддержку работников, которые желают найти свою вторую половину с помощью специальных агентств.

В США в связи с возрастающим числом работающих женщин рассчитывали в скором времени увидеть их во главе американских корпораций. Но этого не произошло. В 2002 г. они занимали лишь 5% наиболее высокооплачиваемых постов. А в 2007 г. среди генеральных директоров 1 000 крупнейших компаний США женщины составляли всего 2%.

На протяжении многих лет СМИ уверяют общественность в том. что женщины избегают участия в корпоративной гонке, поскольку им больше нравится вести домашнее хозяйство и растить детей. Но есть и другие причины. Для исследования данной проблемы были интервьюированы женщины, которые бросили работу, когда им было рукой подать до руководящего поста в известнейших корпорациях Америки. Анализ 35 интервью с уволившимися женщинами, а также с работающими женщинами и мужчинами показал, что нежелание занимать существеннее, чем выше стоят респонденты на корпоративной иерархической лестнице. Тех, кто считает, что успех - это не дело случая, а результат упорного труда, лишь серьезные усилия способствуют продвижению по службе, они и не смогут заставить себя прилагать для этого максимальные усилия. А в результате, во многих странах предприятия и организации могут потерять богатейший источник талантов.

Многие женщины убеждены, что попасть на руководящий пост можно скорее благодаря связям и счастливому стечению обстоятельств, нежели благодаря упорному труду. И потому, если счастливый билет в корпоративной лотерее дает больше, чем упорный труд, то может, и не стоит стремиться к наилучшим результатам любой ценой, «выкладываясь» на благо компании.

Мора О'Нил из Калифорнийского университета и Школы бизнеса (Беркли) и Раймонд Фисман из Школы бизнеса Колумбийского университета проанализировали данные World Values Survey («Международное исследование ценностей) - опроса, который проводит глобальное сообщество социологов раз в три-пять лет. В ходе исследования они задают 140 тысячам респондентов из 80 стран вопросы на социальные и политические темы, а также собирают демографические данные.

При этом у людей спрашивали, чем они объясняют успех в жизни: удачей и связями или упорным трудом. Были выявлены значительные тендерные различия в ответах на этот вопрос, которые тем да, среди работающих мужчин оказалось на 12% больше, чем среди работающих женщин. А занимающих руководящие должности мужчин, полагающих, что рецептом успеха является упорный труд, оказалось на 30% больше, чем считающих так же женщин-руководителей. В ходе исследования выяснилось также, что женщины больше склонны верить в губительность слишком острой конкуренции, хотя некоторые убеждены в необходимости более взвешенного взгляда на конкуренцию.

Не исключено, что женщины, работая не покладая рук и видят, как их менее старательные коллеги мужского пола получают лучшие возможности и быстрее продвигаются по службе. При этом тендерные различия во взглядах на то, что важнее - упорный труд или удача, весьма существенны. И они тем больше, чем выше женщина взбирается вверх по карьерной лестнице. Возможно, поэтому растет число женщин, покидающих корпоративные посты ради открытия собственного бизнеса. Так, согласно последней переписи населения (2000 г.) число женщин, имеющих в США собственный бизнес (за исключением сферы сельского хозяйства), всего за пять лет увеличилось на 20%.

В таких условиях анализ, обобщение и использование отечественного и зарубежного опыта управления женским персоналом, возрастающей роли женщины-руководителя в современных экономических условиях, невзирая на различие национальных характеров, нормативно-правовой базы, может оказаться для российских предприятий полезным и эффективным. Его внедрение в сферу российского предпринимательства открывает новые возможности для экономического развития страны. Изучение особенностей управления производственным персоналом в странах Запада показывает, что ряд подходов и новшеств применим к современной России. Возможно, при этом - одни менеджеры отдадут предпочтение японскому стилю управления, одному из самых популярных в мире, другие используют в кадровой политике подходы и достижения стран Западной Европы и США. Все эти меры призваны повысить эффективность промышленного производства и рост экономики в РФ.

2. СОСТАВИТЬ ДОЛЖНОСТНУЮ ИНСТРУКЦИЮ ЭКОНОМИСТА ПЛАНОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОТДЕЛА

ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ

экономиста планово-экономического отдела

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2010 г.

## 1. Общие положения

1.1. Экономист планово-экономического отдела (далее – ПЭО) относится к категории специалистов.

1.2. На должность экономиста ПЭО назначается лицо, имеющее высшее экономическое (инженерно-экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное экономическое (инженерно-экономическое) образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет.

1.3. Экономист ПЭО назначается на должность и освобождается от нее приказом генерального директора по представлению начальника ПЭО с согласия заместителя генерального директора по экономике.

1.4. В своей деятельности экономист ПЭО руководствуется:

- нормативными правовыми актами, другими руководящими и методическими материалами по вопросам экономической деятельности предприятия;

- приказами и распоряжениями генерального директора, распоряжениями заместителя генерального директора по экономике и начальника ПЭО;

- уставом предприятия;

- правилами внутреннего трудового распорядка;

- настоящей должностной инструкцией.

1.5. Экономист ПЭО должен знать:

- нормативные правовые акты, другие руководящие и методические материалы по вопросам бизнес-планирования и бюджетирования, экономического анализа хозяйственной деятельности, налогообложения, бухгалтерского учета и отчетности, расчетов между юридическими лицами в процессе хозяйственной деятельности;

- принципы организации плановой работы, бизнес-планирования и бюджетирования;

- порядок разработки перспективных, годовых и текущих (месячных) бизнес-планов деятельности предприятия;

- порядок разработки, исполнения и контроля над исполнением бюджетов денежных средств;

- планово-учетную документацию;

- порядок разработки нормативов материальных, трудовых и финансовых затрат;

- порядок расчета технико-экономических показателей хозяйственной деятельности предприятия;

- методы определения экономической эффективности внедрения новой техники и технологии, организации труда, рационализаторских предложений и изобретений;

- основы бухгалтерского учета;

- методы и средства проведения вычислительных работ;

- отечественный и зарубежный опыт рациональной организации экономической деятельности предприятия в условиях рыночной экономики;

- экономику, организацию производства, труда и управления;

- основы технологии производства;

- рыночные методы хозяйствования;

- правила эксплуатации вычислительной техники, возможности ее применения для технико-экономических расчетов и анализа хозяйственной деятельности предприятия;

- правила трудового распорядка;

- правила и нормы охраны труда и пожарной безопасности.

1.6. Экономист ПЭО непосредственно подчиняется начальнику ПЭО.

1.7. В случае временного отсутствия экономиста ПЭО (отпуск, болезнь и т.д.) его обязанности исполняет назначенный в установленном порядке заместитель из числа работников ПЭО, который приобретает соответствующие права и несет полную ответственность за надлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

2. Функции.

На экономиста ПЭО возлагаются следующие функции:

2.1) участие в работе по осуществлению экономической деятельности предприятия;

2.2) участие в разработке предложений, направленных на повышение эффективности и рентабельности производства, конкурентоспособности продукции, повышение производительности труда и т.д. на основе осуществления комплексного экономического анализа хозяйственной деятельности предприятия;

2.3) оперативный учет движения денежных средств по счетам предприятия для контроля над исполнением бюджета денежных средств;

2.4) участие в контроле над исполнением бюджета денежных средств;

2.5) расчет технико-экономических показателей хозяйственной деятельности предприятия и его филиалов;

2.6) участие в формировании, ведении и хранении базы данных экономической информации;

2.7) подготовка периодической отчетности в установленные сроки.

3. Должностные обязанности.

Для выполнения возложенных на него функций экономист ПЭО осуществляет следующие обязанности:

3.1) выполняет работу по осуществлению экономической деятельности предприятия, направленной на повышение эффективности и рентабельности производства, качества выпускаемой продукции и освоения новых направлений хозяйственной деятельности и видов продукции, достижение максимальной эффективности и рентабельности при оптимальном использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов;

3.2) готовит отчет о движении денежных средств по расчетному и валютным счетам предприятия и его филиалов в разрезе направлений расходования этих средств;

3.3) участвует в контроле над исполнением бюджета денежных средств, подготовке отчета об исполнении бюджета денежных средств предприятия;

3.4) ежемесячно рассчитывает технико-экономические показатели хозяйственной деятельности в целом по предприятию;

3.5) осуществляет сбор и обработку оперативной отчетности о технико-экономических показателях деятельности филиалов;

3.6) осуществляет нерегламентные экономические расчеты и выполняет отдельные служебные поручения руководства;

3.7) участвует в работе по формированию, ведению и хранению базы данных экономической информации;

3.8) изучает специальную литературу, касающуюся выполняемой работы, составляет различные экономические обоснования, справки, отчеты, аннотации и обзоры.

4. Права.

Экономист ПЭО имеет право:

4.1) знакомиться с проектами решений руководства предприятия, связанных с его деятельностью;

4.2) вносить на рассмотрение руководства предложения по совершенствованию работы, связанной с обязанностями, предусмотренными настоящей инструкцией;

4.3) сообщать начальнику ПЭО о всех недостатках, выявленных в процессе осуществления своей деятельности, и вносить предложения по их устранению в пределах своей компетенции;

4.4) запрашивать и получать от руководителей подразделений и специалистов информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей;

4.5) привлекать специалистов соответствующих структурных подразделений к выполнению возложенных на него функций, когда это предусмотрено положениями о структурных подразделениях или с разрешения генерального директора;

4.6) требовать от руководителя предприятия оказания содействия в осуществлении своих должностных обязанностей и прав.

5. Ответственность.

Экономист ПЭО несет ответственность:

5.1) за ненадлежащее исполнение (неисполнение) своих должностных обязанностей, за неправильность и неполноту использования предоставленных прав, предусмотренных настоящей инструкцией, - в пределах, определенных действующим трудовым законодательством;

5.2) за правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, - в пределах, определенных действующим административным, гражданским и уголовным законодательством;

5.3) за причинение материального ущерба - в пределах, определенных действующим гражданским и трудовым законодательством.

Список использованной литературы

1. Алавердов А.Р. Управление персоналом. М.: Маркет ДС, 2008. - 304 с.

2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала. М.: Юнити, 2009. - 439 с.

3. Бояцис Р., Гоулман Д., Макки Э. Эмоциональное лидерство. СПб.: ПрофиКС, 2008. - 496 с

4. Бухалков М.И. Управление персоналом. М.: Инфра-М, 2009. - 400 с.

5. Горбунова М.Ю. Кадровый менеджмент и психология управления. М.: Владос-пресс, 2008. - 223 с.

6. Дуракова И.Б., Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. М.: Инфра-М, 2009. - 301 с.

7. Кафидов В.В. Управление персоналом. СПб.: Питер, 2009. - 240 с.

8. Ковалев С. Управление качеством работы персонала. М.: Альфа-Пресс, 2009. - 384 с.

9. Коноваленко В.А., Коноваленко М.Ю. Управление персоналом - креативный менеджмент: в помощь руководителю. М.: Дашков и К, 2009. - 224 с.

10. Пугачев В.П. Руководство персоналом. Учебник. М.: Аспект-Пресс, 2008. 416 с.

11. Сильванович С.Ф. Креатив для пользы дела: управление творческим потенциалом компании. Мн.: Издательство Гревцова, 2007. - 208 с.

12. Слиньков В.Н. Персонал и его менеджмент. К.: КНТ, 2007. - 476 с.

13. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях. М.: ГроссМедиа, 2007. - 248 с.

14. Шпитонков С.В. Коммерческий директор: философия выживания в офисных джунглях. М.: Книжный мир, 2009. - 368 с.