



**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ
И УПРАВЛЕНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ
И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ**

*Сборник статей
студентов, аспирантов, преподавателей
по итогам Международной научно-практической конференции
(Москва, 22 февраля 2017 г.)*



Потерица Ю.М. Проблемы эффективности государственных закупок	220
Потерица Ю.М. Недобросовестная конкуренция при проведении государственных закупок	225
Прахова А.А. Проблема трудоустройства молодых специалистов в Российской Федерации	229
Сархонян А.Г. Молодежь и работодатели: представление друг о друге	233
Сенгелов Д.В. Состояние сферы культуры и ее финансирование в Раменском муниципальном районе	237
Сони В.С. Воспитание патриотизма в молодежной среде	240
Солодилов А.В. Социальное управление и социальная политика в условиях экономической нестабильности	244
Строчко А.А. Конкурентны ли закупки для государственных и муниципальных нужд?	250
Труфанов И.И. Развитие инновационного потенциала медицинских организаций	254
Труфанов И.И. Управление инновационными процессами в медицинских организациях	257
Удалов Ю.Д. Проблемы управления программами развития организаций медицинской сферы	261
Удалов Ю.Д. Стратегическое управление программами развития организаций медицинской сферы	266

Ходжаев М.Г. Развитие систем управления производством на предприятиях промышленности	269
Чернышев Н.В. Основные проявления демографического кризиса в России	274
Чернышев Н.В. Пути преодоления демографического кризиса в России	280
Чумак А.С. Денежно-кредитная политика как инструмент осуществления стратегических целей современной России	285
Шумская С.Ю. Проектная деятельность как социальная технология	295
Юдина Е. Проблема обеспечения молодых семей жильем	298
Секция "Антимонопольное регулирование"	
Ильшев А.П. Антимонопольное регулирование функционирования торговых сетей в России	303
Кузьмин И.К. Анализ результатов, полученных ФАС России в 2017 году при проверке состояния конкурентной среды на рынке минеральных удобрений в сегментах реализации и оптовой торговли	307
Овчинникова В. О «межвидовой» конкуренции в сфере связи	315
Овчинникова В. Необходимость регулирования конкуренции в отраслевом законодательстве	317
Овчинникова В. Национальный роуминг и перспективы его отмены на территории РФ	321

антимонопольной службе и предъявления претензий со стороны проверяющих и контролирующих органов.

Для сокрытия мошеннических действий предприниматели, организуя названные незаконные схемы, имитируют видимость торгов, т.е. в конкурсе участвуют аффилированные или зависимые от производителя организации, формально между собой не связанные. В этих случаях цена практически не снижается, а сами подобные конкурсы «теряются» в общей массе конкурсов.

Чтобы повысить эффективность тех затрат, которые несет государство, закупая для своих нужд различные товары и услуги, необходимо значительное внимание уделять тем процессам и схемам, которые позволяют недобросовестным предпринимателям наживаться на государственных деньгах.

Литература:

1. Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». – «Собрание законодательства РФ», 08.04.2013. № 14, ст. 1652;
2. Брыжин И. К вопросу о недобросовестной конкуренции. Об эффективности государственных закупок // Финансовая газета. 2016. № 30. С. 8.
3. <http://zakupki.gov.ru> - официальный сайт Российской Федерации в сети Интернет для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг.

Прахова А.А., магистрант МГОУ
ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: В данной статье рассматривается проблема трудоустройства молодежи в Российской Федерации, в том числе – выпускников высших учебных заведений, а также факторы, которые влияют на затруднение решения данной проблемы.

Ключевые слова: труд, работа, трудоустройство, молодежь, специалист, выпускник.

Всё большее число молодых людей считает получение высшего образования необходимым условием достижения желаемого социального статуса и более высокого материального положения. Молодёжь верит, что наличие высшего образования – это некая «гарантия от безработицы».

Но, к сожалению, в реальной жизни всё не так радужно – выпускники профессиональных учебных заведений не всегда находят «место работы своей мечты», особенно по специальности. Так, в среднем около 30% выпускников высших учебных заведений, нашедших доходное занятие, работают не по профессии. А среди молодых специалистов со средним профессиональным образованием это количество составляет 40%. Абсолютные аутсайдеры — специалисты в области воспроизводства и переработки лесных ресурсов (по профессии не работают 56% выпускников вузов и 75% выпускников техникумов и колледжей).

Как выяснил ВНИИ труда Министерства труда Российской Федерации, во II квартале 2016 года уровень безработицы среди граждан от 15 до 24 лет составил 43%, в то время как средний показатель для всего населения – 6%. В июле в стране было 15 тысяч выпускников с профессиональным образованием, имеющих статус безработных. Из них 4,6 тысяч — с высшим образованием (в июле 2015 года их было 2,5 тысячи).

На сентябрь 2016 года безработная молодежь составила 23,4% от общего числа населения по методологии МОТ. Об этом свидетельствует статистика Росстата, составленная по итогам обследования рабочей силы.

В чём же кроется «корень» данной проблемы?

Ни для кого не секрет, что большинство работодателей, прежде всего, интересуется, имеет ли потенциальный работник какой-либо багаж трудового опыта в той или иной сфере. Но как же быть, например, недавно получившему диплом бакалавру или магистру, который ещё не имеет опыта работы?

Многие молодые люди в возрасте от 20 до 24 лет сталкиваются с этой проблемой, вследствие чего – получается своего рода замкнутый круг. Для того, чтоб устроиться на работу по специальности – необходим какой-никакой опыт (в среднем, как правило – от одного года). Но, в свою очередь, для получения трудового опыта необходимо устроиться на работу.

Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа молодых ребят в этом случае на работу зачастую берут неохотно, даже не глядя на личные качества потенциального работника, или при наилучшем раскладе – молодого специалиста на работу не берут вообще, отдавая предпочтение человеку, много лет проработавшему в той или иной сфере трудовой деятельности.

Решение этой проблемы видится в квотировании рабочих мест для выпускников вузов или молодых специалистов. Вообще, эта практика имеет место быть и довольно-таки успешно применяется к таким категориям граждан, как:

- А) инвалиды;
- Б) дети-сироты;
- В) члены многодетных семей.

Однако реализация этих льгот носит добровольно-принудительный характер, и, к сожалению, эффективного механизма реализации этой практики на данный момент не разработано.

В некоторых организациях применяется практика стажировки, в результате прохождения которой молодой специалист имеет все шансы в дальнейшем трудоустроиться по месту прохождения стажировки, или, в крайнем случае, по своей профессии – но уже в другой компании.

Следующая проблема – это востребованность на рынке труда определённого круга профессий. Так, в избытке сейчас специалисты в области экономики, юриспруденции, PR-менеджмента.

Но в связи с экономическим кризисом, многим фирмам и компаниям, в стремлении и дальше «держаться» на плаву и продолжать сбывать свой товар на докризисном уровне, жизненно важны специалисты в области продаж – менеджеры, маркетологи, мерчендайзеры.

Но, увы, студентов в данной профессиональной сфере многие вузы пока не готовят.

Так, можно сделать вывод, что преподаваемые в высших учебных заведениях специальности и профессии не соответствуют требованиям современного российского рынка труда.

Пожалуй, нельзя не упомянуть о том, что каждый молодой специалист мечтает о высокооплачиваемой профессии по специальности. В данном случае, здесь играет свою роль вопрос времени – обычно, при приобретении определённого опыта работы и, продвигаясь по карьерной лестнице, у молодого работника есть шанс существенно повысить свой доход.

Как уже было сказано ранее, многие организации нанимаются в квалифицированных специалистах, имеющих солидный опыт работы по профессии. Однако из любого правила есть исключения. При наиболее удачном раскладе и при определённых потребностях работодателей а

своих сотрудниках, в их число может попасть и лобой, даже не имеющий опыта работы, специалист или выпускник.

Так, компания, благодаря молодым специалистам может закрыть большое количество рядовых вакансий, выпускник, наконец, получит долгожданную работу, а работодатель сэкономит немало финансов на оплату труда своих работников.

Ещё одним «камнем преткновения» в борьбе с безработицей имеет место быть половая дискриминация. В тех или иных сферах трудовой деятельности довольно-таки скептически относятся к работникам женского пола. В некоторых случаях, молодые девушки лишаются возможности получить руководящую должность, поскольку в них видят личностей, неспособных справиться со столь серьёзным кругом обязанностей и нести колоссальную ответственность за рядовых работников.

Наименее желаемым кандидатом при приеме на работу оказывается молодая замужняя женщина, не имеющая детей. Работодатель в данном случае предполагает возможную скорую беременность такой женщины и, не желая нести лишние расходы на оплату декретного отпуска, однозначно делает выбор в пользу других кандидатов.

Такую ситуацию разрешить крайне трудно. В данной ситуации можно предложить использование возможностей служб и сети курсов Департамента занятости для предоставления возможности женщинам пройти специальный тренинг, позволяющий впоследствии взаимодействовать с работодателем более успешно и преодолевать предрассудки, ведущие к дискриминации по половому признаку. Другим предложением может быть использование своего рода «обходных путей», позволяющее женщине, несмотря на сложившуюся ситуацию, получить работу. Такими путями могут стать: работа на дому, разовые работы, самозанятость.

Итак, дабы подвести итог, стоит отметить, что государству необходимо заботиться о создании социальной стабильности и защищенности разных слоев населения, корректировать политику служб трудоустройства населения, выделять больше финансовой помощи для реализации программ по содействию трудоустройства граждан. Государство должно занять самую активную позицию в деле обеспечения занятости молодежи, а главное - разработать комплекс мер по закреплению молодых рабочих кадров.

Литература:

1. Балова Н.А., Гафарова В.А., Зимина Г.А. Проблемы трудоустройства выпускников вузов [электронный ресурс].

Доступ: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-trudoustroystva-vypusknikov-vuzov>

2. «Выборгские ведомости». Безработных выпускников в России стало в два раза больше [электронный ресурс].

Доступ: <http://vyborg-press.ru/articles/31204/>

3. Занятость и безработица в Российской Федерации в сентябре 2016 года [электронный ресурс].

Доступ: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/216.htm

Сарховян А.Г., магистрант МГОУ

МОЛОДЕЖЬ И РАБОДАТЕЛИ: ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ДРУГ О ДРУГЕ

Аннотация: В данной статье приведены и проанализированы статистические данные, касающиеся представлений работодателя о молодых специалистах, и выпускников, касательно нанимателей.

Ключевые слова: ВУЗ, молодежь, молодой специалист, HR-специалист, работодатель.