



---

**Original Article: MACROMEDIA INFLUENZA SUL COMPORTAMENTO SOCIO-ECONOMICA DEI LAVORATORI**

**Citation**

Zhuk S.S. Macromedia influenza sul comportamento socio-economica dei lavoratori. *Italian Science Review*. 2014; 3(12). PP. 90-94.

Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2014/march/Zhuk.pdf>

**Author**

Sofja S. Zhuk, Cand. Econ. Sci., Docent, Financial University under the Government of the Russian Federation, Russia.

Submitted: February 19, 2014; Accepted: February 25, 2014; Published: March 25, 2014

Organizzazioni moderne, altamente differenziate in termini di complessità, la struttura, le esigenze di personale e la composizione, nonché le aree e settori di attività, una cosa in comune - tutti hanno bisogno di condurre un'attenta analisi dell'impatto dei fattori ambientali sui parametri di qualità delle risorse umane e, in particolare, sulla motivazione personale, come uno degli elementi più importanti della formazione e la qualità delle risorse umane in generale, e la qualità del lavoro e la qualità dei risultati.

Gli studi condotti per identificare l'influenza di forze esterne complessi o loro singoli elementi, nonché i dati statistici e analitici ufficiali indicano una motivazione operaio russo media estremamente bassa per lavorare in modo efficace. Così, analizzando l'impatto di fattori politici e giuridici che possono rivelare la seguente immagine: il sistema giuridico russo è caratterizzato da un basso grado di cittadini e la funzione di protezione non aumenta la motivazione dei dipendenti a causa dell'incertezza negli ultimi tutela giuridica. La conferma di questa conclusione sono i risultati di molti studi.

Così, per esempio, la società di revisione Ernst & Young, e la London Business

School Cass, conducendo ricerche per determinare i mercati indice di maturità per le operazioni di fusioni e acquisizioni [1], analizzati, compresi gli indicatori, raggruppati in un contesto politico di regolazione statale. I risultati hanno mostrato che questo gruppo di fattori in Russia ha guadagnato il 36% su 100, lo Stato di diritto è stato stimato al 26%, la lotta contro la corruzione - il 13% il pagamento della tassa - 30%.

Non atteggiamento più positivo dei dipendenti guardare alla definizione del grado di protezione applicabili leggi sul lavoro. Le risposte degli intervistati sono stati distribuiti in modo molto diverso a seconda della popolazione di studio. Popolazione economicamente attiva, che è un importante serbatoio di lavoratori nella loro stragrande maggioranza ritiene che il diritto del lavoro attuale protegge principalmente gli interessi del datore di lavoro (38-46% degli intervistati - a seconda della fascia di età). (Tabella 1) [2] I rappresentanti dei servizi alla persona e dei servizi, al contrario, ritengono che il diritto nazionale del lavoro protegge gli interessi del lavoratore.

Le ragioni principali di questa situazione: due risposte diametralmente

opposte di dipendenti dell'azienda e rappresentanti HR - servizi possono indicare sia i lavoratori a bassa alfabetizzazione giuridici, non consapevoli dei loro diritti lavorativi e responsabilità e come vengono protetti, sancito dal diritto del lavoro, sia un basso grado di interesse dei datori di lavoro a garantire la conformità con questi e diritti del lavoro. In ogni caso, entrambe queste ragioni portano a livelli ridotti di lavoratori, non solo motivazione a lavorare in modo efficace e per l'occupazione in generale.

Neutralizzare la situazione contribuirà norme locali che regolano i rapporti sociali e di lavoro nelle organizzazioni e definire chiaramente le giuste esigenze e dei diritti dei lavoratori; regolamenti per far rispettare i documenti locali, e anche aumentare il livello di responsabilità sociale dei datori di lavoro.

I fattori economici che influenzano il comportamento del lavoro dei lavoratori nelle organizzazioni moderne, e hanno molto più diversificata, spesso, il più forte impatto motivazionale. Tra le forze economiche che sono più importanti nel determinare il tipo di comportamento economico dei dipendenti, si dovrebbe prestare attenzione al livello e la dinamica del mercato del lavoro, la concorrenza per posti di lavoro, salari e cittadini rendita e altri indicatori.

Le statistiche ufficiali [3] mostrano un aumento del numero di popolazione economicamente attiva (Fig.1), ma in questo caso è necessario studiare non solo la popolazione attiva, ma il numero di disoccupati, età e titolo di struttura di entrambi i gruppi, nonché proiezioni della analizzato indicatori.

La popolazione economicamente attiva, di recente caratterizzare piccola ma costante crescita, secondo le stime, nel breve e medio termine avrà un andamento negativo, dettato dalle caratteristiche demografiche della società russa. La situazione diventa ancora più complicato e dovuto al fatto che l'andamento della popolazione economicamente attiva comprende la

manodopera di qualità diverse, spesso generati da vari tipi di migranti, il cui organico non avere parametri di alta qualità, e quindi non può essere considerato come potenziali dipendenti e leader strategicamente importanti imprese.

Una caratteristica importante di risorse umane, tendenze qualificanti del mercato del lavoro di un particolare territorio, nonché la possibilità di alta qualità del personale di pianificazione delle organizzazioni, basata, tra l'altro, lo studio delle tendenze di sviluppo in relazione alle aziende del mercato del lavoro esterno, è la struttura per età dei dipendenti e numero di dipendenti in età diverse gruppi nella struttura dell'occupazione nell'economia nel suo complesso.

Studi di gruppi di età per determinare l'età media dei dipendenti per l'economia nel suo complesso e nei singoli settori, in particolare. Le statistiche ufficiali [3] mostrano che nel periodo analizzato l'età media dei dipendenti nell'economia variava da 39,1g (Nel 2000). To 39.9g (Nel 2010), Nella sfera finanziaria, la situazione è un po' meglio - l'età media dei dipendenti nel 2010. era 37 anni, e al lavoro - in particolare, le imprese di produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua - 42,8 anni nel settore delle industrie high-tech - ancora di più. Il problema indagato è importante quando si tratta di questioni relative al personale in molte organizzazioni, soprattutto quelle che operano principalmente nel settore delle industrie high-tech. Invecchiamento personale e la mancanza di interesse tra i giovani professionisti nel lavoro alla produzione porta a minore qualità del personale delle organizzazioni e delle imprese, la mancanza di personale di riserva e le opportunità di ulteriori società di sviluppo. Di conseguenza, date le circostanze, gli amministratori delegati di attuazione delle politiche del personale prestare maggiore attenzione al reclutamento, il mantenimento e la retribuzione degli esperti, come i salari medi nelle industrie di funzionamento, per

esempio, le organizzazioni high - tech, molto più bassi rispetto ai settori trainanti dell'economia.

Così, nei settori trainanti dell'economia, il salario nominale medio raggiunge (secondo al 2011). 55,788.9 rub. (Nel settore finanziario), 48,462.6 rub. (Fabbricazione di coke e prodotti petroliferi), mentre i salari in settori strategicamente importanti variato entro una media di 22-24.000 rub. [3]

In aggiunta al salario di base è un incentivo molto efficace per lavorare efficacemente diventare ricompense tangibili, bonus, la fornitura di prestiti agevolati ai dipendenti (che, secondo la ricerca in corso, fa stimolo particolarmente efficace, soprattutto nella fornitura di relativamente basso alloggio (Fig.2)).

Questi dati in figura 2 mostra l'offerta media di custodia, di qualità indicatori di sicurezza immobiliare ancora sotto di tale in condizioni di costante aumento dei prezzi, aumenti tariffari, aumentando il numero di servizi a pagamento per la popolazione e aumentare l'onere del prestito (l'importo dei prestiti emessi ogni anno a individui, ha sostenuto positiva tendenza (da 44 749 mln. all'inizio del 2001. ai 5.550.884 milioni di rubli. all'inizio del 2012).[3] crea opportunità per le aziende di gestire il comportamento del lavoro e la motivazione del personale con gli strumenti che soddisfano le esigenze dei lavoratori per i guadagni decenti, alloggi di qualità (di sicurezza), il riposo, le cure mediche, ecc

In aggiunta ai fattori economici, lo stato e le dinamiche della motivazione dei dipendenti di organizzazioni di influenza e fattori sociali, tra cui lo studio del comportamento dei problemi di gestione del lavoro sono le più significative norme e dei valori in materia di istruzione sociali, qualità dell'istruzione, il livello di cultura del lavoro, ecc

La situazione attuale è caratterizzata, per la maggior parte, le tendenze negative in ambito sociale. Così, molti ricercatori e datori di lavoro dicono che il rapido indebolimento della motivazione per

ottenere la conoscenza approfondita, diminuire il livello di consapevolezza di educazione come un valore importante, e non come una "tolleranza" per lavorare, riducendo il numero di decisori che sono desiderosi nella loro professione, così come indica un basso livello di capi di soddisfazione qualità dei laureati a vari livelli (Tabella 2).

Questi fattori del contesto sociale, così come le loro conseguenze sulle risorse umane e organizzazione, impongono la necessità di sviluppare i propri programmi educativi, la creazione di centri educativi e delle università professionali attraverso grandi organizzazioni, i programmi di sviluppo di carriera, il rafforzamento della cultura aziendale dell'organizzazione, aumentare la consapevolezza tra la sua importanza e la necessità e il grado di coinvolgimento del personale nel processo di governance.

Influenza di questi gruppi di fattori certamente influenzano il livello di motivazione del personale e, di conseguenza, la formazione di qualità risorse umane. Tendenze contabili dello sviluppo dell'ambiente e il livello di impatto dei singoli fattori sulle attività del suo personale sono la base per la formazione delle risorse umane come una qualità necessaria in singole organizzazioni, così in alcune industrie in determinate zone e regioni.

#### References:

1. Ushakova D., 2012. Ernst and Young for the night softened opinion about the political situation in Russia. Proceedings from 31.07. [Web] URL: <http://www.izvestia.ru/news/531754/>.
2. Employers and employees are different opinions about who the Labor Code protects more. [Web] URL: <http://www.superjob.ru/community/life/72407/>.
3. Russian Statistical Yearbook. 2012. [Web] URL: [http://gks.ru/bgd/regl/b12\\_13/ISSWWW.exe/Stg/](http://gks.ru/bgd/regl/b12_13/ISSWWW.exe/Stg/).

4. Zhuk S.S., 2011. On the marketing research of the labor market. Person and work. #8. pp. 36-39.

Tabella 1

Risposte alla domanda: "Pensi che nel nostro paese le leggi sul lavoro protegge gran parte dei diritti del datore di lavoro o dei diritti del lavoratore?"

Risposta	Tutto	Paul		Età, anni			
		Maschio	Femmina	a 24	25-34	35-44	45 anni e più
Datore di lavoro	38%	39%	37%	31%	37%	37%	46%
Dipendente	15%	16%	15%	13%	13%	19%	13%
Ugualmente	17%	17%	17%	15%	19%	17%	17%
Difficile risposta	30%	28%	28%	41%	31%	27%	24%

Tabella 2

Valutazione dei dirigenti alunni commerciali (media scala di 5 punti) [4]

Valutare il livello di conoscenze professionali	Indice
I laureati degli ultimi due anni	3,7
I laureati di istituti (scuole tecniche, università) negli ultimi due anni	3,5
Laureati NPO (PTU, ecc) negli ultimi due anni	3,3
Valutare il livello di apprendimento (apprendimento di nuove conoscenze e abilità)	
I laureati degli ultimi due anni	4,2
I laureati di istituti (scuole tecniche, università) negli ultimi due anni	3,9
Laureati NPO (PTU, ecc) negli ultimi due anni	3,7



Fig. 1. La popolazione economicamente attiva di età compresa tra 15-72 anni

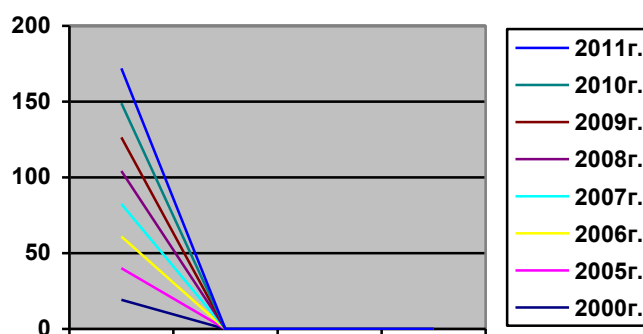


Fig. 2. Superficie media che vivono in piazza 1 abitante, m. m [3]