

DIAGNOSTICS OF CONDITIONS OF APPLICATION TECHNOLOGIES FOR RECRUITMENT IN THE MANAGEMENT OF VOLUNTEERS ORGANISATIONS

Stagnieva A.V.

FSAEI of HPE «Belgorod State National Research University», Belgorod, Russia
(85, Pobedy St., Belgorod, 308015, Russia) e-mail: stagnieva@bsu.edu.ru

Realisation of the strategy of state young politics in Russian Federation actualises at home increase of the level of the involvness of the youth to activity of volunteers organisations. Satisfaction of given need is impossible without implementation to practice of control of volunteers organisations of the recruitment technologies, accounting specific features of the domain of charge-free labour. In this connection necessary condition is development of mobilisation practices of volunteers organisations. Relevance of development of mobilisation practices of young volunteers organisations proceeds, first, from necessity of the organisation of voluntary labour of the youth, indication of effective initiative of the youth in the decision of the problems of the people required of aid and support; secondly, increases of quantitative and improvement of qualitative composition of the volunteer workers aimed to long-term voluntary activity; thirdly, revealing and justification of promising recruitment technologies young people enabling to overcome nonreadiness / youth unwillingness to enter to the domain of voluntary labour.

ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РЕГИОНА

Степанова М.В.

ГОУ ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный университет», Тюмень, Россия,
e-mail: mariavolosn@mail.ru

Инновационное развитие регионов и страны является ключевым фактором, влияющим на формирование и развитие уровня конкурентоспособности. Инновационная политика Тюменской области направлена на рост социально-экономического положения в регионе за счет увеличения роли научно-технической и инновационной деятельности. По показателям, характеризующим научно-технический потенциал, в северных округах области преодолевается отставание по уровню инноваций, однако насущной проблемой остается низкий уровень конкурентоспособности региона. Данный вопрос актуален в рамках вступления РФ в ВТО, когда нашей стране придется конкурировать с экономически развитыми странами, а опорных точек формирования и роста конкурентоспособности остается все меньше. Область является одной из самых экономически развитых в РФ, однако данный рост осуществляется экстенсивным методом, в основном за счет нефтегазового сектора, а не за счет наукоемких производств. Данное положение области не соответствует стратегии по модернизации производства и экономики России.

INNOVATION ACTIVITY AND THE REGIONAL COMPETITIVENESS

Stepanova M.V.

Tyumen State University, Tyumen, Russia, e-mail: mariavolosn@mail.ru

Regional and countries innovative development is the key factor of competitiveness forming and development. Tyumen region innovation policy is aimed at increasing socio-economic status in the region due to increase the role science, technology and innovation. The lag of innovation level is overcome in the region's northern counties in terms of describing the scientific and technical potential but the pressing issue is the low level of regional competitiveness. This question is topical in the case of Russia's accession to the WTO, when the country will have to compete with developed countries, and the reference points of formation and growth of competitiveness are running out. Tyumen region is one of the most economically developed in Russia, but this growth is carried out by the extensive method, primarily due to oil and gas sector, and not at the expense of high-tech industries. This provision is not match the strategy if the field of production and economy modernization of Russia.

ПРОБЛЕМА ДОВЕРИЯ В ОТНОШЕНИЯХ РАБОТОДАТЕЛЬ – РАБОТНИК

Тарасова А.Н., Андрианова Е.В.

ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный университет», Тюмень, Россия
(625003, г. Тюмень, ул. Семакова, 10), e-mail: antarasova@pochta.ru, andrelena78@mail.ru

На основе эмпирических данных социологических исследований в Тюменской области за период с 2004 по 2013 год произведена оценка динамики уровня доверия в отношениях работников и работодателей. В исследовании основной упор сделан на изучении мнений простых людей как представителей рынка труда. Отмечается наличие положительной тенденции к росту уровня доверия работников по отношению к своим работодателям: так за анализируемое десятилетие (с 2004 года) уровень доверия вырос практически в два раза. Однако ожидания работников по-прежнему остаются несколько выше уровня их обязательств и честности по отношению к работодателю. Проведен анализ формируемого баланса доверия-недоверия в отношениях работ-