

та. Данная динамика обусловлена в основном ослаблением курса рубля и повышению конкурентоспособности товаров российского производства на отечественном и зарубежном рынках.

Литература.

1. http://riarating.ru/trend/mechanical_engineering_report/ (Сайт «Риа Рейтинг»).
2. http://www.customs.ru/index2.php?option=com_content&view=article&id=20495&Itemid=1981 (Сайт «Федеральной таможенной службы»).
3. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/economydevelopment/# (Сайт «Федеральной службы государственной статистики»).
4. <http://rbcdaily.ru/economy/562949994141290> (Сайт «РБК» статья «Что получила российская промышленность от войны в Донбассе»).
5. Министерство экономического развития РФ «Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2015 год», январь, 2015.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ В УСЛОВИЯХ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

К.А. Коновальчик, студентка группы В-17590,

научный руководитель: Кучерявенко С.В.

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского
Томского политехнического университета
652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26*

В настоящее время перед российским менеджментом стоит весьма сложная проблема: нехватка инженерных кадров в машиностроительной отрасли страны. Увлечение сырьевой экономикой дало свои негативные результаты: престиж инженерного труда за последние десятилетия резко упал. Этому в том числе способствовал и такой момент, как неуверенность талантливой и перспективной российской молодёжи в том, что им удастся сделать карьеру не на поприще государственной службы, в политике или в бизнесе, а на обычном машиностроительном предприятии. Кроме того, в условиях ужесточения конкурентной борьбы и усиления значения человеческого фактора эффективность менеджмента организации напрямую связана с процессами формирования, использования и развития её управленческого персонала. Карьера производственного менеджера затрагивает ряд значимых социально-экономических аспектов: производительность труда управленцев и их удовлетворённость своей работой; преемственность профессионального управленческого опыта и управленческой культуры в организации; рациональность и перманентность замещения ключевых должностей. Как отмечают многие отечественные и зарубежные исследователи в области менеджмента, отсутствие целенаправленного воздействия на процесс формирования и развития управленческой карьеры менеджеров высшего и среднего звена приводит к непрофессионализму в управлении, а, следовательно, к снижению эффективности использования человеческого ресурса организации [1].

Как всякий сложный многогранный процесс, понятия «карьера» и «деловая карьера» имеют множество определений. Приведём некоторые из них.

Карьера есть мотивация на достижение успеха, объективность и уверенность в собственных силах, работоспособность и самоотдача, самопознание и самоконтроль.

Карьера сотрудника – это процесс и результат позитивной самореализации специалиста или руководителя, являющийся логическим итогом продвижения по служебной иерархии и сопровождающийся социальным признанием, что обеспечивает в том числе рост материального благополучия субъекта.

Деловая карьера – это любое позитивное изменение положения работника в организации, поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, сопровождающееся совершенствованием квалификации и соответствующим повышением размера вознаграждения; это поступательное движение по некогда выбранному маршруту деятельности, достижение общественного признания, славы, духовного и материального обогащения.

Понятие «деловая карьера» отражает род занятий субъекта (карьера квалифицированного рабочего или менеджера, спортивная, военная, артистическая карьера и т.п.). Современная интерпретация карьеры предполагает не только достижения и рост в своей профессиональной деятельности, но и успешность остальной жизни, которая прямо и непосредственно влияет на деловую карьеру и даже является её составной частью. Хотя очень часто здесь и возникает внутриличностный конфликт, т.е. конфликт социаль-

ных ролей, с одной стороны, например, главного инженера машиностроительного завода, а с другой – заботливого отца семейства, сына или близкого родственника. Современный менеджмент должен адекватно учитывать подобные психологические нюансы с целью их преодоления [2].

Понятие «деловая карьера» объединяет два целенаправленных процесса, а именно, профессионального и должностного роста. Профессиональный рост предполагает превалирование в трудовой деятельности субъекта профессионального компонента, то есть работу по преимуществу в одной из профессиональных сфер, достижение признаваемых профессиональным сообществом результатов его усилий, завоевание и преумножение соответствующего профессионального авторитета. В то же время должностной рост свидетельствует об изменении преимущественно социального статуса человека, то есть его роли в данном социуме, степени и пространства должностного авторитета на предприятии или в организации. Начинается деловая карьера с формирования субъективно осознанных собственных суждений работника о своем трудовом будущем, ожидаемом пути самовыражения и удовлетворении трудом.

Деловая карьера начинается с осознания субъектом автономных суждений о своей профессиональной перспективе и путях самовыражения и удовлетворения своей деятельностью. Мотиваторами для формирования карьерных устремлений (целей) являются в т.ч. автономия, безопасность, стабильность, функциональная и управленческая компетентность, бизнес-креативность, потребность в превосходстве, модернизированный стиль и условия труда и внеуродовой жизни и пр.

Отметим, что с возрастом и повышением квалификации цели и мотивы карьеры могут изменяться. Так, со временем человек осознаёт, что карьера не может заключаться только в постоянном стремлении вверх по иерархической лестнице, есть и другие мотивы и цели, например, благотворительность или общественно-политическая деятельность на благо всего общества.

К задачам, решаемым системой управления карьерой работника относятся следующие:

- установление взаимосвязи целей развития субъекта и организации;
- предупреждение и элиминация «карьерного тупика», т.е. состояния, при котором заканчиваются возможности для развития сотрудника;
- формирование и конкретизация критериев карьеры, которые используются в специальных управленческих решениях относительно служебного роста;
- анализ субъективных и объективных факторов, оказывающих влияние на карьеру конкретного сотрудника;
- изучение и актуализация карьерного потенциала работника;
- объективная оценка карьерного потенциала сотрудника для снижения степени нереалистичности его ожиданий;
- эффективное применение алгоритмов служебного роста;
- установление необходимого и достаточного уровня профессиональной компетентности в продвижении по службе [3].

Применительно к машиностроительным предприятиям можно порекомендовать следующий (алгоритмизированный) процесс управления карьерным ростом специалистов и руководителей.

Для молодого специалиста, или же сотрудника, впервые пришедшего на машиностроительное предприятие, необходимо разработать специальную программу, позволяющую осуществить первичную адаптацию с тем, чтобы в дальнейшем определить его профессиональные качества и привить традиции сложившейся корпоративной культуры. При этом считать адаптацию молодых специалистов – выпускников вузов и сузов, а затем и выявление среди них творческих личностей, имеющих высокий карьерный потенциал, одним из важнейших направлений деятельности кадровой службы завода.

Для обучения руководителей и специалистов завода без отрыва от производства разрабатывать лекции, учебно-методические пособия, комплекты дистанционного обучения, автоматизированные обучающие системы и имитационные тренажеры, разрабатывать и практически использовать в учебном процессе деловые игры, ориентированные на актуальные проблемы, стоящие перед отечественным машиностроением.

Одним из ключевых компонентов кадровой работы по управлению карьерным ростом необходимо считать создание кадрового резерва по продвижению в иерархии организации и целенаправленная работа с этим резервом. Работа по формированию резерва кадров с целью выдвижения его на руководящие должности предприятия должна предусматривать целенаправленную и планомерную систему подготовки и испытания на практике будущих менеджеров машиностроения, позволяющую

обеспечить непрерывный процесс отбора кандидатов на руководящие посты, совершенствование их профессиональных, деловых и управленческих качеств. Для эффективной организации и формального контроля данного вида кадровой работы необходимо разработать специальное Положение по работе с кадровым резервом для выдвижения на руководящие должности с приложением к нему Форм списка резерва по основным критериям отбора и параметрам подготовки. Отдельно должен быть прописан порядок горизонтальной и вертикальной ротации кадрового резерва.

Подобная методология формирования кадрового резерва позволяет выстроить четкую линию работы с резервом, включающую его отбор и формирование, разработку плана-графика карьеры для каждого из резервистов, предусматривающего их обучение и периодическую аттестацию с целью назначения на вышестоящую должность. Планы должны предусматривать изучение новых методов хозяйствования, нормативных документов, а также знакомство с передовым опытом на аналогичных предприятиях, стажировку в зарубежных компаниях, и таким образом обеспечить приобретение резервистом необходимых теоретических и практических знаний.

Систематический контроль выполнения мероприятий карьерных планов должны осуществлять руководители подразделений и работники кадровой службы, ответственные за подготовку резерва, а также специально созданная комиссия по кадровому резерву организации.

Состав резерва должен ежегодно пересматриваться в процессе анализа эффективности расстановки руководителей и специалистов. При этом необходимо оценивать деятельность каждого кандидата, зачисленного в резерв в отчетный период и принимать решение либо о сохранении его в составе резерва, либо исключении из него. В зависимости от подготовленности резервиста и перспектив развития организации можно откорректировать сам карьерный план.

Таким образом, подготовка достойных кандидатов на руководящие посты служит эффективным средством оптимизации кадрового менеджмента, в том числе, его мотивации, подбора и ротации руководящих кадров с целью обеспечения преемственности руководства, а результатом станет повышения эффективности работы всего машиностроительного предприятия.

Литература.

1. Агиев А.Г. Управление деловой карьерой. – ЦДО: Элитариум, 2005, №2 . – С. 34-42.
2. Поляков В.А. Технология карьеры. Практическое руководство. – М.: Наука, 2003. – 243 с.
3. Иванов В.Ю. Формирование системы управления деловой карьерой менеджера в организации. – URL: <http://dlib.rsl.ru/01000335281> (Дата обращения 22.02.2015)

АНАЛИЗ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ (2009-2014 Г.Г.)

*М.С. Ванеева, А.Д. Кононыхина, студенты группы 17Б20,
научный руководитель: Момот М.В.*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского
Томского политехнического университета
652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26*

На сегодняшний день данная тема очень актуальна, в связи с применением санкций против России. Рыночный спрос на ценные бумаги российских предприятий резко упал, в связи с чем, существует потребность проанализировать масштабность влияния иностранных инвестиций на экономику России и последствия их уменьшения.

Термин «иностранные инвестиции» включает в себя вклады капиталов иностранного происхождения в любой объект предпринимательства на территории Российской Федерации, для которого разрешена подобная возможность, которая подтверждается имущественными договоренностями сторон. [2]

Зарубежные инвестиции это ценные бумаги, денежные единицы в виде кредитов, материального имущества, прав неимущественного и имущественного характера, информации и услуг.

Формы осуществления инвестиций могут быть любыми, которые официально разрешены российским законодательством. Примеры форм проведения инвестиций:

- создание или приобретение действующих предприятий;
- приобретение недвижимого и движимого имущества;
- приобретение акций, облигаций и других ценных бумаг;
- права на пользование землей или частичное использование природных ресурсов, и других видов имущественных прав. [3]