



Рис. 1. Динамика вложений иностранных инвестиций в акции Газпрома

Применение санкций против российских банков не несут огромных потерь, так как ЕС и США отказались их инвестировать, но на нашу сторону встал Китай, который стал незаменимым помощником для нашей страны. Насчитывается показатель иностранных инвестиций 2,1%, хотя в 2013 году этот показатель был равен 17,3%.

Наступила сложная ситуация для экономики России, которая повлекла за собой наступление «инвестиционного голода» на экономическом рынке. На сегодняшний день показатель роста иностранных инвестиций составляет 3,9% (в 2013 году было на 40,4% больше). Уровень иностранных инвестиций упал, но для России это особой роли не играет. Если Россию не будут инвестировать заграничные инвесторы, то за инвестиции возьмутся российские. При этом в выигрыше остаются не только русские инвесторы, так как повысится роль и статус российских инвесторов, но и экономика страны.

Литература.

1. Официальный сайт Росстат // [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://info.minfin.ru/investment_in.php
2. Зубченко Л.А. Иностранные инвестиции. учебное пособие 2006. стр. 51
3. Энгель Хазанович. Иностранные инвестиции. учебное пособие изд. Кнорус, 2013 г. стр.27
4. Виды инвестиций // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org>

МАТРИЦА КАЧЕСТВ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И ДИРЕКТОРА ВУЗА

*А.Д. Кононыхина, В.А. Красикова, студенты группы 17Б20,
научный руководитель: Прокопенко С.А.*

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

Каждый работник организации должен соответствовать определенным параметрам, формирующим профиль для личности, занимающей определенную должность, выполняющей определенные обязанности и несущей определенную ответственность за свои действия. Для распределения персонала вуза мы разработали матрицу персонала. Она поможет разделить весь персонал вуза на золотой фонд, балласт, костяк и разрушитель по соответствию каждого из критериев приведенных ниже.

Матрица уровней персонала вуза – это набор критериев для персонала и директора, в которой отображается набор компетенций для конкретных должностей, а так же необходимый уровень компетенции для успешного выполнения функционала данной должности [1]. Матрица качества преподавателя позволит руководству быстро и без сложностей распределить свой персонал по группам. После чего собирают статистику, полученную в ходе распределения персонала в матрицу, и смотрят полезность каждого из преподавателей. Матрица директора позволит каждому руководителю определить свой критерий в матрице и позволит достичь самого высокого уровня: «Золотого фонда».

Объектом исследования стали качества преподавателей и директора, которые были разделены по группам в матрице. Методом исследования был выбран мозговой штурм. Команда группы 17Б20

применила метод анализа и обобщения и получила матрицу уровней преподавателей и директора, результаты которой представлены в таблице 1.

Таблица 1

Характеристика групп персонала преподавателей и директора вуза

	«Золотой фонд»	«Костяк»	«Балласт»	«Разрушитель»
Преподаватели	привлекает студентов к научной деятельности; применяет свои методы к усвоению материала;	выполняет основную программу; объясняет доходчиво, без личного интереса;	не имеет должностного опыта; неквалифицированный; не привлекает студентов к восприятию информации;	безответственный; использует неэффективный метод обучения; не надежен;
Директор	имеет авторитет у коллектива и преподавателей; не допускает неквалифицированных преподавателей к работе; имеет навыки психолога;	выполняет основные требования; не вникает в деятельность института;	некомпетентен; не отстаивает честь института; слабый организатор;	не квалифицированный; плохо работает с персоналом; не стимулирует студентов к научной деятельности;

В зависимости от позиции матрица определяет, кем является преподаватель или директор в жизни института, ведь все-таки не количество персонала определяет успех и процветание института, а более важные факторы компетенции работников [2, 3]. Способности и уровень подготовки — один из факторов матрицы развития персонала. В зависимости от величины квалификационного разрыва (различия между уровнем подготовки и требованиями к квалификации) и доли персонала матрица позволяет определить оптимальную стратегию переподготовки персонала.

Методика анализа персонала организации позволит мотивировать персонал к достижению более высоких результатов в деятельности института.

Литература.

1. Каплан Роберт С., Нортон Девид П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Пер. с англ. — М., 2013, 304 с.: ил.
2. Уорд Кит Стратегический управленческий учет / Пер.с англ. — М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2009.
3. Скотт М. Факторы стоимости: Руководство для менеджеров по выявлению рычагов создания стоимости / Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2010.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ В РОССИИ

А.Д. Кононыхина, студент группы 17Б20,

научный руководитель: Марчук В.И.

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского

Томского политехнического университета

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26

E-mail: voidiss1989@yandex.ru

В современной рыночной экономике банковская система играет огромную роль. Её деятельность связана с процессом воспроизводства. Банки - элементы банковской системы, опосредуют связи между субъектами экономики, и любое изменение в банковской системе тем или иным образом будет затрагивать всю экономику. Из этого следует, что надежная банковская система является важным условием эффективного функционирования всей рыночной экономики. Именно поэтому, сегодня одним из актуальных вопросов в современной рыночной экономике России стал вопрос об изу-