

1. Киселева Е.М., Доронина Ю.Ю. Инновации как способ креативного действия в сфере маркетинга персонала // Проблемы и перспективы модернизации промышленности: экономико-организационные аспекты: сборник научных статей по материалам конференции / под редакцией А.Н. Герасина, В.Н. Щербакова – М.: МГИУ, 2012
2. Крекова М.М. Методологические особенности философско - экономического анализа управления человеческими ресурсами / Вестник АСКОР №1, М., 2012
3. Крекова М.М., Белянина И.В., Доронина Ю.Ю., Игнатьева О.В., Киселева Е.М., Красильников А.В. учебное пособие Предпринимательство: кадровый потенциал. - М.МГИУ, 2015

Влияние развития трудовых ресурсов на решение проблем импортозамещения

Крекова М.М., д.э.н., Самохвалова И.О.

*Университет машиностроения,
кафедра «Управление персоналом»,
г. Москва, Россия.*

*kmm1901@mail.ru, +7(985) 978-95-75,
samokhvalova.i.o@mail.ru, +7(916) 388-57-65.*

Аннотация. В статье актуализированы проблемы замещения импортных товаров на российском рынке и рассмотрены вопросы влияния развития трудовых ресурсов на эти процессы.

Ключевые слова: управление, развитие, персонал, конкуренция, импорт.

Современные трудовые ресурсы нашей страны начинают оказывать все большее влияние на производственные процессы. Последние десятилетия характеризовались достаточно стойкой зависимостью производства от финансовых институтов и политики собственников, в руках которых оказались производственные мощности в девяностые годы. Следует отметить, что одним из главных факторов успешного функционирования любого предприятия на рынке являются его конкурентные преимущества. Качественные трудовые ресурсы позволяют не только реализовать этот фактор, но и способствуют экономическому росту.

В связи с кризисной ситуацией на мировых рынках экономические затруднения сегодня испытывают все страны. В России к проблемам мировой экономики добавляется влияние введенных западными странами санкций. Несмотря на это наша страна достойно справляется со всеми трудностями, обретая прекрасную возможность для развития собственного производства.

Необходимо решить первоочередную задачу импортозамещения, о которой говорил Д.А.Медведев на заседании Правительственной комиссии по импортозамещению: «Тема импортозамещения очень важная, но её, ни в коем случае, нельзя доводить до абсурда. Надо замещать важнейшие сегменты того, что критически важно производить в нашей стране. Речь не идёт о том, чтобы заместить всё».

Импортозамещения это долгосрочный проект. Его реализация началась с тесного взаимодействия с ВУЗами страны. Государство перестраивает их работу на внутреннюю экономику, на связь подготовки молодых кадров с работодателями, на проектное образование.

Начались разработки активной инвестиционной программы развития промышленности и инвестиционных технологий. Все это предоставит возможность для достижения технологической независимости, формирования положительного сальдо внешнеторгового баланса. Применение отечественных технологий будет способствовать своевременным модернизациям экономических систем, следовательно, к повышению качества продукции. Эта цепочка должна привести к повышению конкурентоспособности российских предприятий. Легкая промышленность, агропромышленный комплекс и машиностроение, опираясь на программу импортозамещения, начали развитие в региональных секторах. Объединение по

секторам позволяет с минимальными затратами и в достаточно короткие сроки освоить выпуск новой продукции, используя современные технологии.

Все новое – это хорошо забытое старое. Еще сравнительно недавно, каких-то тридцать лет назад, отечественная промышленность справлялась с обеспечением отечественного рынка основными продовольственными товарами не плохого качества. Если не принимать во внимание спровоцированную нехватку продуктов до перенасыщения рынка импортными продуктами, то перед нами возникает первоочередная задача: подготовить соответствующий кадровый состав для возрождения производства отечественной продукции.

Хотелось бы, чтобы российские инновации формировались и реализовывались «отечественными умами», не уступающими «импортным» в качестве. Для этого необходимо направить усилия на подготовку современных рабочих и специалистов, обладающих приоритетными знаниями, умениями и навыками, осуществляя теснейшую связь обучения с производством. Только в этом случае нам удастся привлечь и удержать талантливую молодежь для работы внутри нашей экономики, на свою страну, и продвигать ее на ведущие позиции на мировом рынке.

Вывод

Таким образом, необходимо найти баланс между внедрением инноваций и подготовкой компетентных, специализированных трудовых ресурсов, способных обеспечить непрерывное качественное производство и мотивированных на трудную, но, приносящую свои плоды, работу.

Литература

1. Виноградова И.М. Организационное обучение и управление знаниями // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. Вступление. Путь в науку. 2013. № 3 (7). С. 12-16.
2. Зюлина В.В. Влияние индекса человеческого развития на социально-экономическую политику государства // Известия Московского государственного технического университета МАМИ. 2013. Т. 5. № 1 (15). С. 254-258.
3. Каменских Н.А. Разработка модели регионального механизма стимулирования участия работодателей в подготовке кадров для инновационной экономики. Наукoведение. Интернет-журнал. том 7, №3 (май - июнь 2015). Экономика и менеджмент. URL: <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-3-economics-management> (дата обращения: 01.12.2015)
4. Киселева Е.М., Крекова М.М. Влияние ускоренного движения рабочей силы на эффективность технологий привлечения персонала организаций // Известия БГАРФ. – 2014. - № 4/30
5. Крекова М.М. Современный общетеоретический подход к регулированию развития человеческих ресурсов организации // Известия БГАРФ. – 2012. - № 1/19
6. Крекова М.М., Киселева Е.М. Методика определения результативности труда персонала предприятия. Социально-экономическое развитие России в условиях нестабильной экономики: сборник научных статей. - М.:МГИУ, 2014

Особенности маркетингового анализа в сфере международных грузоперевозок

Масленников П.П.

ООО «Траско», г. Челябинск, Россия,
pavel_chel@list.ru, +7 (351) 776-43-13,

Черненко А.Ф., д.э.н., проф.
ФГБОУ ВПО «ЮУрГУ» (НИУ),
кафедра «Финансовый менеджмент»,
г. Челябинск, Россия,
2052@bk.ru, +7 (982) 333-91-90