

Суть профессионально–личностного компонента заключается в ориентации не на профессию, а на качественную подготовку профессионала в тесной взаимосвязи с работодателями, обеспечении интеграции образовательного и профессионального пространства. Неотъемлемой составляющей данного компонента являются гуманизация межличностных отношений в процессе группового и межгруппового взаимодействия, и культура педагогического общения[3].

Профессионально–деятельностный компонент определяется участием студентов во внеучебной, в научно–исследовательской деятельности, в работе органов самоуправления группы, курса, факультета, вуза, в работе учреждений дополнительного образования и студенческих клубов, формированием корпоративного взаимодействия на основе делового общения. Проектирование образовательно–профессионального пространства вуза решает ряд организационных, методологических дидактических и других задач. При этом можно выделить такие его компоненты, как образовательный, профессиональный, практический, управленческий, финансово–экономический, исследовательский.

Образовательный компонент включает содержание, технологии, методы, формы и средства обучения студентов.

Профессиональный компонент отвечает за взаимодействие с учреждениями и организациями, интеграцию студентов в образовательные учреждения.

Практический представляет наличие эффективных пролонгированных баз практик. Управленческий компонент характеризует управление учреждением, наличие высококвалифицированных кадров.

Финансово–экономический компонент отражает материальную базу, использование дополнительных материальных средств. Исследовательский компонент предполагает проблемно–поисковую и экспериментальную деятельность[3].

При проектировании образовательно–профессионального пространства вуза необходимо создавать психолого–педагогические и методологические условия для развития конкурентоспособности выпускника. К ним относятся передача фундаментальных и профессиональных знаний, умений и компетенций, инновационные технологии обучения студентов, поли профессионализм студентов, который предполагает овладение дополнительными и смежными специальностями, практико–ориентированность обучения. Здесь имеются в виду производственные практики, мастер–классы, семинары, профессиональные творческие проекты, конкурсы, выставки, внедрение результатов научных достижений по итогам курсовых исследований, развитие конкуренто–определяющих качеств личности в процессе обучения, помощь в трудоустройстве выпускников.

Таким образом, разумный отбор содержания, различных форм и методов работы вместе со студентами, обеспечение взаимосвязи каждого студента в социальной деятельности, обеспечение возможности реализовать свои потребности в разнообразной деятельности[2].

### **Литература**

1. Могилёвкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг : монография. – СПб. : Изд–во Речь, 2007. – 336 с.
2. Нарыкова Г. В. Духовно– нравственное становление личности ребёнка в условиях единого воспитательного пространства сельского социума // ФЭН–НАУКА : периодический журнал научных трудов. – 2003. – № 4 (19). – С. 18–21.
3. Таскина О., Попов И. В. К вопросу о конкурентоспособности выпускников педагогических вузов // Вестник ТГПУ, 2003. – № 5.

### ***Мотивация и стимулирование персонала как составляющие конкурентоспособности организации***

Николаева О.А., Игнатьева О.В., к.ю.н., доцент

Университет машиностроения,  
Гуманитарно-экономический институт им. В.С. Черномырдина,  
кафедра «Управление персоналом»  
г. Москва, Россия  
olga-maskal@rambler.ru, +7(916)070-79-29

*Аннотация:* В статье мотивация и стимулирование персонала рассматриваются с точки зрения их роли в обеспечении конкурентоспособности менеджмента организации в условиях кризиса.

*Ключевые слова:* мотивация, стимулирование, персонал, организация, конкурентоспособность, кризис.

В условиях, в которых сейчас находится современный рынок достаточно не просто достичь стабильного успеха в развитии бизнеса, особенно, если не уделять достаточного внимания планированию его эффективного развития и постоянному сбору информации о своих перспективах и возможностях, о состоянии фирм конкурентов и своей конкурентоспособности. Конкурентоспособность организации обуславливается готовностью потребителей повторно приобрести данную продукцию этой организации и удовлетворить желания потребителей, также отсутствием претензий к организации со стороны партнеров, акционеров и общества [3, с.9]. Не вызывает сомнений утверждение о том, что в обеспечении конкурентоспособности организации далеко не самую маленькую роль играет ее персонал.

На данном этапе адаптации российской экономики к развитию в условиях кризиса и экономических санкций требуется создание такого механизма стимулирования труда, который бы смог обеспечить повышение эффективности производства, благодаря наиболее полному, всестороннему учету интересов сотрудников организации. Необходимо понимать, что эффективность действующей системы стимулирования труда и мотивации персонала непосредственно влияет на трудовую, творческую и социальную активность каждого работника, от которой, в свою очередь, зависят результаты деятельности организации в целом. В условиях рыночных отношений важнейшим ресурсом, обеспечивающим конкурентоспособность организации, выступает человеческий потенциал. Одной из важнейших функций руководителей организации является умение координировать деятельность сотрудников и реализовывать их потенциальные возможности. Одно из центральных мест в управлении персоналом занимает стимулирование сотрудников, так как именно оно обуславливает их поведение [1, с.52]. Главной задачей руководителя является ориентация сотрудников на достижение целей организации, чего можно добиться, используя эффективную систему стимулирования персонала. Актуальность данной проблематики обуславливается повышением производительности и качества труда в организации посредством совершенствования системы стимулирования труда персонала. Разработка системы стимулирования представляет собой комплексный подход в решении о повышении эффективности и качества труда. Насколько правильно и действенно разработана система стимулирования, можно понять при использовании ее в управлении социальными объектами. Существуют особые требования к организации стимулирования труда. Это комплексность, дифференцированность, гибкость и оперативность. Усовершенствованная система стимулирования позволит мобилизовать трудовой потенциал персонала, повысит заинтересованность сотрудников в проявлении творческих способностей, повысит уровень компетентности, улучшит качество выполняемых работ и индивидуальные результаты труда. Стимулирование персонала должно основываться на оптимальном сочетании материальных и нематериальных форм и методов, максимально учитывать индивидуальные особенности сотрудников, содержание и условия их профессиональной деятельности. Изменение системы материального стимулирования выступает важным антикризисным инструментом для большинства организаций. Но зачастую возникают некоторые трудности. Например, показатели, которые значимы в организации в стабильный период, в кризисе теряют свою

актуальность, поэтому появляется необходимость корректировать всю систему оплаты труда. Также, эффективная система оплаты труда должна соответствовать некоторым аспектам: требуется стимулировать сотрудников на выполнение целей, которые были поставлены руководством организации; сотрудникам необходимо понимать из чего складывается их заработная плата и как они могут повлиять на ее увеличение; сбалансированная схема стимулирования сотрудников должна быть выгодной для организации и для самого сотрудника. Тем самым, для изменения сложной системы материального стимулирования требуется время, а, в кризисной ситуации, это наиболее дефицитный ресурс.

Учитывая вышесказанное, нужно отметить, что нематериальное стимулирование в условиях кризиса направлено, прежде всего, на стабилизацию персонала, которая в первую очередь подразумевает информирование работников о текущем положении дел в организации и о том, какие антикризисные меры будут предприниматься. Персонал нуждается в определенности и уверенности в том, что руководство организации всегда имеет определенный план действий, особенно в условиях кризиса. Даже если придется предпринять весьма не стандартные меры, это все равно лучше, чем находиться в состоянии неосведомленности. Руководители должны объяснить, почему были приняты данные меры и какие перспективы ждут организацию, а также озвучить ожидания руководителя от сотрудников в сложившейся ситуации. Целесообразно, если информация будет исходить от первого лица организации. Когда организация небольшая, оптимально, если обращение исходит от руководителя к сотрудникам. В крупных организациях используются письменные обращения. Все мероприятия по повышению эффективности работы организации реализуются персоналом, поэтому от четкой системы стимулирования и мотивации всех категорий работников за конечные результаты работы зависит успех организации [2, с.176].

В результате анализа деятельности нескольких компаний и организаций был выявлен ряд проблем касающихся системы мотивации и стимулирования персонала, которые необходимо скорректировать. К большому сожалению, многие работодатели не задумываются о психологическом состоянии сотрудников. При постоянных стрессах, авральном режиме работы, недосыпах у сотрудников может возникнуть эмоциональный срыв, депрессии. Поэтому руководителям необходимо отслеживать эмоциональное состояние работников, предотвращать конфликты и следить за режимом труда и отдыха. Кроме этого, нужно обучить сотрудников управлять своими эмоциями и правильно распределять рабочее время. Работать в команде, не менее важный аспект. Сотрудники должны чувствовать, что их мнение тоже важно руководителю. Поэтому рекомендуется руководителям проводить собрания, допустим, раз в месяц, на которых сотрудники будут высказывать свои мысли о том, как улучшить условия в организации и оптимизировать работу.

Анализ деятельности рассматриваемых организаций показал, что материальное стимулирование в виде премий осуществляется только в конце года не зависимо от приложенных усилий. Следовательно, отсутствует стимулирующая функция премиальных выплат. Сотрудники организации чувствуют, что их трудовой вклад не оценивается. Со временем они снижают свои усилия до минимума. Для того чтобы наиболее полного стимулировать приложенный труд в материальном плане, необходимо разработать схему начисления доплат или удержаний и донести ее до сотрудников.

### **Вывод**

Управление организацией – это в первую очередь управление людьми, работающими в ней. И в зависимости от эффективности этого управления можно говорить о достижении или не достижении организацией поставленных целей. Поэтому в нынешних, сложных для российской экономики условиях организациям необходимо разрабатывать такую систему стимулирования персонала, которая сможет активизировать мотивы сотрудников и создаст стимулы для их побуждения к эффективному труду. Кроме того, подводя итоги, следует отметить, что стимулирование персонала организации играет важную роль в процессе

управления, в связи с тем, что побуждает сотрудников к труду, от которого, в свою очередь, зависят экономические показатели и конкурентоспособность организации.

### Литература

1. Доронина Ю.Ю., Игнатъева О.В. Развитие человеческих ресурсов: монография – М.: Эдитус, 2012. -78с.
2. Крекова М.М., Беянина И.В., Игнатъева О.В., Доронина Ю.Ю., Киселева Е.М., Красильников А.В. Командообразование: Учебное пособие –М.: Цифровичок, 2014. - 200с.
3. Оковкина О.Н., Чупайда А.М. Пути повышения конкурентоспособности предприятия // Экономический журнал РГГУ. – 2010. –№19

### **Импортотамещение как фактор роста конкурентоспособности российских предприятий**

Новичкова М.А., Щуплова А.А., Носова С.С., д.э.н., профессор  
 Университет машиностроения,  
 Гуманитарно-экономический институт им.В.С. Черномырдина,  
 кафедра «Менеджмент»  
 г. Москва, Россия  
 nss\_10@mail.ru, +7(916) 434 - 66 -45

*Аннотация.* В статье обосновывается стратегия импортотамещения в России как необходимое условие реформирования факторов роста предприятий российской автомобильной промышленности; подчеркнуто, что политика импортотамещения может стать панацеей выхода России из кризиса 2014 -2015 гг.

*Ключевые слова:* импортотамещение, высокотехнологичная продукция, конкурентоспособность.

Импортотамещение — замещение импорта товарами, произведёнными отечественными производителями, т. е. внутри страны. 10 сентября 2015 г. на открытии Центра импортотамещения и локализации в Санкт-Петербурге председатель Совета Федерации РФ Валентина Матвиенко отметила, что "модернизация российской экономики невозможна без реализации программы импортотамещения, которая в настоящий момент является приоритетной. Товары, которые производятся в России, зачастую превосходят зарубежные аналоги". [2] Для замещения импорта необходимо организовать новое производство, как товаров производственного, так и потребительского назначения. В этот период требуется рост государственных средств для перезагрузки национального производства.

Новое национальное производство должно быть ориентировано на выпуск высокотехнологичной продукции, чтобы обеспечить рост конкурентоспособности российских промышленных предприятий. Важным моментом становится разработка инструментов стратегического планирования выпуска высокотехнологичной продукции, что требует подробного анализа рынка, спроса и предложения. При исследовании спроса на рынке высокотехнологичной продукции следует, прежде всего, определить круг предприятий, способных выпускать такую продукцию. Поэтому важное место начинает занимать кластеризация высокотехнологичного производства, ориентированного на потребителя. [4] В основе любой кластеризации лежат имманентные характеристики потребителя, которые поставщику предстоит выявить и дифференцировать. Связь имманентных характеристик и внешних индикаторов не всегда очевидна. В случае с формальными признаками эта задача решается очень просто: если компания работает в машиностроительной отрасли, то ей понадобится сырьё и основные средства для производства машиностроительной продукции.