

УСПЕШНЫЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ – ТАЛАНТ ИЛИ РЕЗУЛЬТАТ УПОРНОГО ТРУДА?

Р. Абушаева

4 курс, факультет экономики и управления

Научный руководитель – доц. В.А. Васяйчева

Успешный предприниматель это тот человек, который стремится к благополучию. Обычно к успеху прорываются те люди, у кого есть терпение, большое желание, в основном это рискованные люди. Успешный предприниматель это человек, который умеет создать такую систему, которая, работая максимально без его участия, приносит доход.

Успешный человек обладает такими качествами как терпение и настойчивость, он мотивирован интересом к своему бизнесу и внутренним азартом. Он верит в успех своего предприятия, он не должен бояться рисковать и получать отказы. Преодолевая трудности, он становится мудрым, смелым и сильнее духом, как говорится, «на ошибках учатся». Успешные предприниматели выбирают большие, на первый взгляд просто недостижимые цели, которые на момент выбора превышают их реальные возможности. Искренне переживая за свой бизнес, они стремятся достичь грандиозных результатов.

Меня поразила история жизни Стива Джобса, который считал, что не обязательно учиться в университете, чтобы стать образцом успешного предпринимателя. Процесс обучения он считал пустой тратой времени. В наше время большинство молодых людей порой учатся только для того, чтобы просто получить «корочку» диплома, а не для того, чтобы вести бизнес. В крайнем случае, можно пройти курсы для экономии времени.

Конечно, не каждый человек может достичь таких целей и успеха, как Стив Джобс. Его достижения – блестящий пример успешного бизнесмена. Успешные люди выделяются всегда и везде, даже в толпе на улице. Они энергичны. Они занимаются любимым делом и любят то, чем занимаются. Они умеют планировать жизнь, надеюсь, у меня тоже получится достичь того, чего захочу.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

А. Герасимова, Л. Хворова

3 курс, факультет экономики и управления

научный руководитель – доц. А.С. Копосов

В наши дни рынок интеллектуального труда меняется все более динамично. От вузов требуется постоянное совершенствование образовательных программы, повышение квалификации преподавателей. Отечественная система образования и большинство вузов должны измениться бла-

годаря новой организации учебного и исследовательского процессов, интегрироваться в международные образовательные и научные проекты.

Деятельность организации образования следует рассматривать в 2-х аспектах: во-первых, с точки зрения ее статуса и конкурентоспособности на рынке образовательных услуг, во-вторых, в контексте успешности и востребованности выпускников вуза на рынке труда.

Для оценки вузов по различным критериям разработаны академические рейтинги. Однако они не могут быть единственным инструментом при выборе вуза абитуриентами, хотя и облегчают принятие решения. Существуют также рейтинги вузов, подготавливаемые СМИ. Они более независимы, однако ориентированы на самую широкую публику, что вынуждает составителей таких рейтингов идти на облегчение процедур их подготовки, что влияет на качество оценки.

За рубежом некоторые СМИ формируют рейтинги вузов, степень доверия к которым неизменна многие годы, поскольку эта оценочная деятельность ведется специализированными исследовательскими подразделениями с высокой степенью свободы от акционеров и менеджмента.

Наиболее приемлемой моделью независимой оценки представляется следующая: вузы оцениваются независимой специализированной некоммерческой организацией, результаты оценки представляются заинтересованной аудитории через систему массовых коммуникаций; далее полученные результаты могут использоваться федеральными органами управления образованием при подготовке управленческих решений.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ В КОМПАНИИ ООО «БАЛТИКА»

А. Мыскина

5 курс, факультет экономики и управления
Научный руководитель – **ст. преп. Е.А. Лапа**

Система управления персоналом (УП) представляет собой совокупность приемов, методов, технологий, процедур работы с кадрами. Существует несколько подходов к формулированию системы управления персоналом. Все зависит от того, какой аспект данного явления рассматривается.

В систему УП включаются следующие элементы кадровой работы: кадровое планирование, определение потребности в найме, набор, отбор, найм, адаптация, обучение, карьера, оценка, мотивация, нормирование труда и оплата.

Такие методы управления персоналом как оценка должностей и грейдинг позволяют получить более объективную и точную основу для эффективной системы управления человеческими ресурсами и решать