прудового рыбоводства. Так, длительность периода прудового выращивания до товарной массы у тропических видов, составляет не более 3-4 месяцев, тогда как традиционные объекты – карповые виды рыб – содержатся в нагульных прудах до 8 месяцев, что удваивает затраты на эксплуатацию и обслуживание прудов. Если же учитывать 2-х и 3-х летний цикл выращивания карповых, включая риски зимнего содержания в прудах, то 10-12 месячный производственный цикл тропических видов представляется более эффективным.

Немаловажное значение имеет и экономическая составляющая продвижения на рынок новых объектов прудового рыбоводства. Большинство тропических видов, в особенности ракообразные, относятся к наиболее дорогому сектору рынка морепродуктов. Их ценовой уровень в 5-10 раз выше аналогичных показателей карповых рыб, а расчётный уровень рентабельности составит не менее 80-100%.

Разумеется, тропические ракообразные не могут заменить наши традиционные объекты аквакультуры, однако их культивирование позволит значительно улучшить финансовые показатели предприятия, расширив ассортимент и снизив производственные затраты на единицу продукции. Развитие тропической аквакультуры в южных регионах РФ будет способствовать созданию новых рабочих мест. Создание рынка посадочного материала тропических ракообразных может привлечь в отрасль малый и средний бизнес. Экологический эффект – товарное производство тропических раков позволит снизить пресс промысла на природные популяции длиннопалого рака, находящиеся в депрессивном состоянии.

Кроме того, малые инновационные предприятия, располагая не только соответствующей научно-производственной базой, но и высококвалифицированными кадрами, являются прекрасной базой для практики студентов, для студенческой научно-исследовательской работы, позволяя таким образом получать не только теоретические знания, но и реализовывать практические компетенции.

Конечно, достичь успеха силами только малых инновационных предприятий невозможно в силу их пока ещё слабой материальной оснащённости, нехватки собственных средств на создание полноценного производства и ещё целого ряда объективных причин. Но при должной заинтересованности более крупного бизнеса, при наличии государственной поддержки (например, посредством грантов Фонда содействия инновациям) достижение заявленных целей вполне реально.

1. Борисов Р.Р., Ковачева Н.П., Акимова М.Ю., Паршин-Чудин А.В. Биология и культивирование австралийского рака *Cherax quadricarinatus* (Von Mar-tens, 1868). – М.: Изд-во ВНИРО, 2013. – 48 с.
2. Черкашина Н.Е. Динамика популяций раков родов *Pontastacus* и *Caspiastacus* (Crustacea, Dekapoda, Astacidae) и пути их увеличения – М., 2002. – 256 с.
3. <http://www.farmingcrawfish.com>
4. <http://redclawaquatica.com.au>
5. <http://www.cheraxpark.com.au>

Мельчекова О.Г.

Образование — ключевой фактор профессиональной подготовки управленческих кадров

*Уральский государственный экономический университет
(Россия, Екатеринбург)*

doi: 10.18411/lj-03-2021-103

idsp: ljjournal-03-2021-103

Аннотация

Обозначена актуальность подготовки квалифицированных управленческих кадров для управления современными организациями. Указаны направления по

совершенствованию процессов подготовки управленческих кадров. Сформулированы направления исследований по повышению эффективности подготовки кадров для менеджмента.

Ключевые слова: организация, менеджмент, кадры управления, подготовка и переподготовка управленческих кадров.

Abstract

The relevance of the training of qualified managerial personnel for the management of modern organizations is indicated. The directions for improving the processes of training managerial personnel are indicated. The directions of research on improving the effectiveness of personnel training for management are formulated.

Key words: organization, management, management personnel, training and retraining of management personnel.

Важнейшим фактором стратегического успеха современных организаций в значительной степени является формирование их интеллектуального капитала, определяемого в значительной степени квалификацией управленческих кадров, уровнем их профессиональной компетенции, умением прогнозировать и оценивать рыночную конъюнктуру, принимать своевременные и рациональные решения и обеспечивать их реализацию.

Профессия руководителя — специфический вид трудовой деятельности, требующий эффективного сочетания профессиональной подготовки и особых личностных качеств работников управленческого труда.

«Современный менеджер должен хорошо ладить с людьми, разбираться в структурных механизмах организации, иметь математические способности, художественное чутье и творческое воображение. Иными словами, нужен универсальный гений, каковых в реальной действительности практически не существует», - отмечал известный специалист в области менеджмента П. Друкер [1].

Данное обстоятельство обуславливает необходимость непрерывного поиска новых форм и методов подготовки управленческих кадров, нацеленных на их развитие как высококвалифицированных специалистов, обладающих современными профессиональными и необходимыми личностными качествами.

Высшая школа является одним из важнейших источников формирования современных квалифицированных управленческих кадров.

В настоящее время подготовка управленческих кадров предполагает углубленное изучение таких направлений деятельности менеджеров, как экономический менеджмент, финансовый менеджмент, маркетинг, управление персоналом и др. Для управленцев крайне важны также: знания социальной психологии, умение мотивировать трудовые коллективы на выполнение принимаемых управленческих решений, высокая личная культура и культура общения, твердость и принципиальность в принятии решений, умение доводить начатое дело до логического завершения. Особенностью современного периода обучения является необходимость широкого внедрения учебных дисциплин по информационному обеспечению производственных и трудовых процессов [2].

Все эти знания и качества приобретают решающее значение в условиях современных кризисных экономических процессов, характеризующихся крайней неопределенностью результатов, требующих от руководителей повышенной стрессоустойчивости, волевого характера, умения оперативно ориентироваться в складывающейся обстановке, выбирать оптимальные управленческие действия.

Одним из направлений совершенствования подготовки управленческих кадров в процессе вузовского образования может стать формирование и развитие долговременного и стабильного сотрудничества кафедр вузов с предприятиями и

организациями — потенциальными заказчиками молодых специалистов, особенно, - в региональном аспекте.

В этой связи представляется необходимым более активное вовлечение бизнес-объектов, и прежде всего — регионального уровня, к образовательному процессу, максимально исключая при этом формальное решение поставленных задач. Целесообразно привлечение реально действующей производственной базы для организации практического обучения студентов, позволяющего сформировать базисную основу комплекса навыков и умений будущих специалистов управленческого профиля, подкрепляя и развивая их теоретические знания, полученные в процессе обучения в вузах.

Однако при этом также следует учитывать мотивацию и заинтересованность хозяйствующих субъектов, их желание участвовать в создании условий для результативных и эффективных образовательных процессов, что объективно вызывает необходимость нахождения приемлемых для всех сторон форм интеграции производственных организаций и образовательных учреждений, поскольку проблема поиска мест прохождения практики для студентов является актуальной для многих высших учебных заведений.

В этом направлении существует несколько проблем. Так, отсутствует интерес работодателей к сотрудничеству с учебными заведениями, поскольку предприятия предпочитают нанимать работников с уже полученными дипломами о высшем образовании и имеющимся опытом работы. У работодателей могут возникнуть сомнения и в уровне практической подготовки выпускников и студентов, что подрывает доверие работодателей и объясняет их нежелание взаимодействовать с образовательными учреждениями.

Вместе с тем в настоящее время имеется немало примеров, когда студенты после прохождения различных видов производственной практики по получению первичных профессиональных умений и навыков, предусмотренных учебными программами вузов, а также после сбора необходимых данных для выполнения и защиты выпускных квалификационных работ получают приглашение от работодателей продолжить сотрудничество в тех организациях, где проходила практика.

Подобное сотрудничество может стать взаимовыгодным для обеих сторон. Высшие учебные заведения будут иметь стабильную производственную базу для практической подготовки студентов, необходимость которой определяется содержанием учебного процесса. Предприятия и организации получают возможность подбора перспективных сотрудников с ранней ориентацией на определенные виды деятельности, что, несомненно, имеет положительное значение, как для профессиональной подготовки будущих специалистов, так и для укрепления кадрового потенциала предприятий и организаций.

Значительный рост профессионального мастерства будущих менеджеров и повышение качества управленческого труда возможны также при условии дополнения вузовского обучения основами управленческого консультирования непосредственно в трудовых коллективах в процессе управления производственной деятельностью. Практическим внедрением данного направления, на наш взгляд, могло бы стать формирование и развитие консультационных центров различной направленности на базе ведущих учебных заведений высшего образования.

Участие студентов в решении конкретных экономических, производственных и иных проблем на базе действующих предприятий и организаций (на стадии сбора и обработки информации, участия в обсуждении предлагаемых вариантов решения проблем, реализации предлагаемых проектов и т. д.) давало бы студентам возможность получения профессиональных знаний и опыта, необходимых для формирования и повышения их профессиональной компетенции.

Для поддержания эффективной системы подготовки управленческих кадров также необходимо постоянно развивать и поддерживать комплекс мер по повышению квалификации уже действующих управленческих кадров: в этой связи также целесообразны сотрудничество и мотивация всех участников образовательных процессов в достижении желаемых результатов на взаимовыгодной основе, обеспечивающих эффективное сочетание теоретических и практических аспектов подготовки работников управленческого труда.

Современные реалии в сфере подготовки управленческих кадров, на наш взгляд, обуславливают необходимость дальнейшего проведения углубленных исследований по следующим направлениям [3]:

- совершенствование системы требований к профессионально-личностным характеристикам работников управления на основе структуризации управленческих задач, типологии функций управления с учетом современных условий и факторов работы менеджеров;
- изучение, анализ и оценка теоретических, практических, инновационных и традиционных подходов к осуществлению и совершенствованию процессов подготовки управленческих кадров в современных условиях;
- развитие организационно-управленческого механизма подготовки и переподготовки управленческих кадров с учетом отечественного и зарубежного опыта.

1. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник. – 4-е изд, перераб. и доп. – М: Проспект, 2012. - С. 119.
2. Мельчекова О.Г. Теория и практика менеджмента организации: учеб. пособие /О.Г. Мельчекова; М-во образования и науки РФ, Урал. гос. экон. ун-т. – Екатеринбург: [Изд-во Урал. гос. экон. Ун-та], 2016. - 140с.
3. Мельчекова О.Г. Подготовка управленческих кадров: реалии и проблемы образовательной среды. В сборнике: Российская общественно-гуманитарная наука перед вызовами современности/ Сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции. Под редакцией В.С. Слободниковой, И.В. Суслова, 2019. С. 341-347.

Сухарев А.С.

Методы управления финансовыми ресурсами предприятия ИТ-технологий

*Российский государственный профессионально-педагогический университет
(Россия, Екатеринбург)*

doi: 10.18411/lj-03-2021-104

idsp: ljjournal-03-2021-104

Развитие информационных технологий (ИТ) имеет большое значение для развития человечества, всех отраслей экономики, а так же является одним из стратегических направлений модернизации экономики в целом.

В настоящее время начинает быть бесспорным и важным нюансом работы фирмы рациональное внедрение и действенное управление экономическими ресурсами в передовых критериях хозяйствования. Эффективность работы фирмы во многом зависит от правильного формирования и использования финансовых ресурсов, их анализа, достоверной оценки, возможности быстро и гибко откликаться на трансформации конъюнктуры рынка, то есть системы управления экономическими ресурсами фирмы в целом.

Выгодная работа современной фирмы ИТ-сектора невозможна без хорошо налаженной системы управления, основным критерием продуктивности которой является эффективное использование денежных ресурсов.