

из Боснии и Албании, натурализацией и интеграцией приезжающих на работу лиц. Однако существует угроза, что в ряде европейских стран число иммигрантов значительно возрастет. В частности, это касается Германии, где на данный момент к ним относится около 7,1 % общего числа проживающих в стране, а уже в 2015 г. эта цифра может возрасти до 17 %.

Исходя из этого, роль исследований в сфере миграционной политики является весьма значительной. Всем хорошо известна сложившаяся во Франции ситуация, когда недовольные своей жизнью мигранты поставили под угрозу мирное существование и экономическую жизнь в стране. В связи с этим актуальным становится вопрос о дальнейших шагах европейского сообщества в вопросе предоставления экономическим мигрантам и беженцам права на въезд на территорию стран — потенциальных убежищ, а также о длительности этого пребывания. Вопрос этот не может быть решен однозначно отрицательно, так как стареющая Европа нуждается в рабочей силе, поставляемой в страны Старого Света путем трудовой миграции.

С.В. Кравцова, магистрант

ВГТУ (Витебск)

КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Кадровая политика существует на любом предприятии и является составной частью всей управленческой и производственной политики организации. Ее цель — формирование и эффективное использование мотивированного и высокопроизводительного персонала, способного адекватно реагировать на воздействие внешней и внутренней среды. Формулировка кадровой политики говорит о том, что предприятие во главу угла ставит человеческий фактор. Одним из современных направлений, позволяющих повысить эффективность управления и использования человеческого фактора, является коучинг.

Коучинг призван повысить эффективность работы и усовершенствовать профессиональные навыки тех, кто работает с вами. Его неотъемлемые части — предоставление обратной связи, мотивирование, использование силы вопроса, а также подбор стиля управления в зависимости от степени готовности подчиненного к выполнению той или иной задачи. В основе коучинга лежит стремление помочь другим развивать свои профессиональные качества.

Менеджер-коуч также должен иметь адекватное представление о степени готовности своего подопечного к выполнению конкретной задачи — в плане наличия желания и квалификации. Итак, основная цель коучинга — помощь подчиненному. Коучинг — это ни в коем случае не односторонний поток указаний либо инструкций, а динамичное взаимодействие коуча и подчиненного.

Уже в начале 90-х гг. прошлого века стало ясно, что лидер-автократ становится “вымирающим видом” лидера. Причем эта тенденция прослеживалась не только в мире бизнеса, но и в повседневной жизни. Теперь же очевидно, что назрела необходимость в лидере нового типа — он вооружен целым “арсеналом” стилей управления, которые применяет в зависимости от ситуации: ведь в одних случаях требуется его непосредственное участие в определенных процессах, а в других — лишь корректировка действий подчиненных.

Очень важно то, что лидеры нового типа понимают: даже самый великий лидер не в состоянии в одиночку управиться со всем комплексом стоящих перед командой задач. Произошедшие за последние годы изменения в мире бизнеса свидетельствуют о том, что босс не имеет возможности предугадать, с какими подчиненными ему придется работать. Он больше не является всеведущим (соответственно, не может осуществлять контроль над всеми процессами) и всеприсущим (физически не в состоянии вносить все требуемые коррективы). Но, с другой стороны, эффективность работы менеджера, который только перекладывает все задачи на своих подчиненных, также невысока. Таким образом, лидер нового типа должен уметь расчетливо делегировать свои полномочия; он нуждается в команде способных “учеников” и знает, как развивать профессиональные навыки своих подчиненных.

Такой лидер “нового стиля” также понимает, что: десять минут, посвященные коучингу, впоследствии сэкономят целый час; помогая совершенствоваться другим, вы помогаете себе. Главное качество коуча — способность точно определить, что следует предпринять в конкретной ситуации: проинструктировать подчиненного, задать ему вопрос или прибегнуть к какому-то иному способу. Чаще всего руководители предпочитают прямо или косвенно указывать своим подчиненным, что и как они должны сделать, однако настоящий коуч должен иметь на вооружении более широкий спектр подходов. Подчиненные зачастую быстрее овладевают новыми знаниями не тогда, когда им дают советы либо указывают (“Вот это ты сделал не так, как нужно; вот как это следует делать”), а когда им задают вопросы (“Как ты считаешь, насколько хорошо ты справился? Что бы ты сделал по-другому в следующий раз?”).

Итак, коучинг — это наука о том, как эффективно внедрить во взаимоотношения с коллегами системность и креативность — навыки, которые очень ценятся в деловой среде, повысить уровень профессионализма команды в целом, а следовательно, как можно эффективнее достичь целей предприятия.

Н.В. Кравченко, ассистент

БелГУТ (Гомель)

ПРОБЛЕМЫ УЧЕТА МАТЕРИАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

На современном этапе развития экономики усилилось внимание к вопросам эффективного управления хозяйственной деятельностью предприятия и особенно возрастает роль управления материальными ресурсами, поскольку с ростом производительности труда в результате научно-технического прогресса постоянно увеличиваются абсолютные размеры материальных издержек.

Железная дорога является потребителем значительного количества разнообразных материальных ценностей. Поэтому наличие на складах необходимых материалов, запасных частей — одно из важнейших условий выполнения плана перевозок, непрерывности производственной деятельности железнодорожного транспорта, а своевременное, ритмичное и комплексное снабжение железной дороги материальными ценностями способствует успешному выполнению намеченных размеров перевозок и повышению их эффективности. Успех решения названных задач во многом зависит от организации и методологии ведения бухгалтерского учета материальных ресурсов в организациях Белорусской железной дороги.

Железнодорожный транспорт имеет технологические и финансово-экономические особенности, которые влияют на организацию бухгалтерского учета в организации. На железной дороге требуются прежде всего хорошо отлаженный механизм и методика учета поступления материальных ресурсов в организации Белорусской железной дороги. В настоящее время поступление материальных ресурсов осуществляется двумя способами:

1) централизованно — от службы и отдела материально-технического снабжения отделения Белорусской железной дороги. Именно он и является основным при осуществлении поставки большинства материальных ресурсов;