

складов временного хранения и таможенно-логистических терминалов как в непосредственной близости от многосторонних автомобильных пунктов пропуска, так и в крупных железнодорожных узлах региона. Окончание строительства первого терминала в непосредственной близости от многостороннего автомобильного пункта пропуска «Нехотеевка–Гоптовка» планируется завершить к началу второго полугодия 2010 года. Одновременно со строительством терминала будут рассматриваться вопросы оптимизации структуры таможни.¹

Следует также отметить, что Концепция ориентирована на использование современных информационных технологий, применение которых ведёт к сокращению временных затрат на прохождение таможенных формальностей, устранению человеческого фактора при таможенном оформлении товаров и, как следствие, к существенному облегчению ведения внешнеторговой деятельности.

Таким образом, можно сделать вывод, что реализация Концепции таможенного оформления и таможенного контроля ввозимых товаров в местах, приближенных к государственной границе Российской Федерации будет способствовать не только совершенствованию развития эффективной деятельности таможенных органов путем сокращения временных затрат на таможенное оформление и таможенный контроль, вместе с тем получат развитие центры таможенного оформления автомобильных перевозок грузов, железнодорожные узлы, порты. Следует также выделить то, что все потребует нового подхода к подготовке и переподготовке кадров таможенных органов, развитию социальной сферы, обеспечивающей эффективную работу таможенных органов в приграничных районах.

Литература

1. Концепция таможенного оформления и таможенного контроля ввозимых товаров в местах, приближенных к государственной границе Российской Федерации (проект).
2. <http://subscribe.ru/archive/law.russia.customhouse>

УДК 316

Шовгеня С.А., соискатель

Белгородский государственный университет

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ СПЕЦИАЛИСТА

Рассмотрены теоретические основы влияния корпоративной культуры на формирование карьеры и конкурентных преимуществ специалистов, представлен анализ управленческой деятельности по организации кадровой работы корпорации.

В современных корпорациях становится хорошей традицией связанной с оказанием помощи молодым специалистам в формировании конку-

¹ МЕДИАТРОН, 20.10.09 <http://subscribe.ru/archive/law.russia.customhouse/200910/22152239.html>

рентных преимуществ специалиста и планировании деловой карьеры. На основе сложившейся корпоративной культуры для молодого специалиста входящего в корпорацию и адаптирующегося в ней, необходимо дополнительно провести консультацию по общей схеме возможного развития его карьеры в системе данной корпорации. Процесс начинается с изучения молодыми специалистами самих себя, своих потребностей и стремлений в отношении желаемых должностей, уровня доходов и т.п. На этой основе с учетом перспектив организации, отрасли, в которой корпорация существует, объективных данных личного характера молодому специалисту вполне можно помочь сформулировать основные цели в планировании его карьеры.

Корпоративная культура, формируя конкурентные преимущества специалистов, порождает ответственность, а способности людей создают конкурентные преимущества. Выбор карьеры является одним из наиболее важных решений, которое человек принимает в своей жизни, так как достижения человека в той или иной сфере деятельности зависят от соответствия между его личностью и характером его работы, а также от совмещения личных ожиданий в области личной карьеры с возможностями организации. Понятие служебной карьеры существует в широком и узком смысле. В широком понимании карьера – профессиональное продвижение, профессиональный рост, этапы восхождения служащего к профессионализму. Результатом карьеры является высокий профессионализм служащего, достижение признанного профессионального статуса. Критерии профессионализма могут меняться в течение трудовой деятельности человека. В узком понимании карьера – должностное продвижение, достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности. В данном случае карьера – сознательно выбранный и реализуемый служащим путь должностного продвижения, стремление к намеченному статусу (социальному, должностному, квалификационному), что обеспечивает профессиональное и социальное самоутверждение служащего в соответствии с уровнем его квалификации. Вся система формирования карьеры в классическом ее образце состоит в определении целей развития карьеры и путей, ведущих к их достижению. Пути реализации целей развития представляют собой последовательность должностей, на которых необходимо поработать, прежде чем занять целевую должность, а также набор средств, необходимых для приобретения требуемой квалификации – курсов по профессиональному обучению, стажировок и т.д. Данное сопоставление потенциальных возможностей, способностей и целей молодого человека с требованиями организации, стратегией и планами развития, выражающееся в сопоставлении программы профессионального и должностного роста.

В условиях корпорации, на основе сложившейся корпоративной культуры в целях оптимизации системы управления и формирования конкурентные преимущества специалистов, должны создаваться такие усло-

вия, где каждый молодой специалист может и должен быть включен в схему карьерного продвижения. Эта схема может быть составлена на ближайшие 3-5 лет с момента назначения на должность. Развитием карьеры называются те действия, которые предпринимает молодой специалист как сотрудник для реализации своего плана. Планирование и управление развитием карьеры требует и от него и от самой корпорации дополнительных усилий, включающих: представления молодому специалисту возможности профессионального роста, обеспечение более высокого уровня его жизни; более четкого определение личных профессиональных перспектив в организации; возможности целенаправленной подготовки к более полной реализации будущей профессиональной деятельности; повышение конкурентоспособности его как сотрудника в рамках корпорации, и в сравнении за ее пределами. Отметим, что на основе сложившейся корпоративной культуры специалисту должно быть понятно - основную ответственность за планирование и развитие собственной карьеры несет специалист. Руководитель корпорации, также как и руководители подразделений, выступают в качестве наставников или спонсора сотрудника. Поддержка необходима для успешного развития карьеры, поскольку руководитель соответствующего звена, каждый на своем уровне распоряжается ресурсами, управляет процессом организации всей деятельности трудового коллектива.

Кадровая служба корпорации, службы управления персоналом, формируя среду конкурентных преимуществ специалистов, должны играть роль консультантов и организаторов процесса развития карьеры сотрудников. Работая в системе данные службы должны стремиться решить две основные задачи, в том числе и для молодых специалистов, приступающих к работе, либо имеющих некоторый стаж: 1) сформировать заинтересованность сотрудников в развитии карьеры; 2) предоставить им инструменты для начала управления собственной карьерой.

Для успешного развития карьеры важна не только успешная работа органов управления корпорацией, но и личная инициатива работника. Немаловажную роль в управлении карьерой молодого специалиста корпорации играет самоорганизация. Знание своего интереса, своих способностей и возможностей – исходная позиция в служебной карьере. Ее укрепление требует от молодого специалиста своевременного дополнительного анализа по организации своих ресурсов. Некое инвестирование в них, чтобы они принесли наибольшую организационную прибыль и развивали служебное продвижение, а также дополнительные знания и консультации с опытными сотрудниками и наставниками в корпорации о том какие механизмы и когда использовать, чтобы обеспечить устойчивое продвижение.

Развивая свою профессиональную деятельность, молодой специалист в корпорации, в соответствии со своей жизненной стратегией, достигая признания в ней в виде осуществления карьеры, испытывает чувство

удовлетворения, которое поднимает его профессиональную деятельность на новый уровень, развивает ее мотивационную сферу, а также влияет на другие сферы индивидуальной жизни личности. В выбранной профессии деятельность человека выступает как часть жизненной стратегии, т.е. индивидуальной организации, постоянной регуляции хода жизни по мере ее осуществления в соответствии с ценностями личности и ее индивидуальности направлений.

Одним из внешних условий активности личности в профессии может выступать социальная оценка профессиональной деятельности в виде реальной возможности и практического воплощения карьерного продвижения, при этом важно, что удовлетворяются потребности личности специалиста в самоуважении и самореализации. Активность молодого специалиста в профессии в условиях корпорации зависит как от внутренних предпосылок, так и от внешних условий. Различные комбинации внутренних и внешних условий (социально-психологических предпосылок) показывают, что последние превращаются в социально-психологические установки, ожидания и т.д. В условиях работы в корпорации, в связи с наличием и выбором жизненной стратегии стремление личности молодого специалиста выразить, осуществить, реализовать себя через профессиональные достижения (формальным закреплением которых выступает карьерное продвижение) является источником активности в профессиональной деятельности. Обеспечить высокую конкурентоспособность корпорации без партнерства с человеческим капиталом становится все более трудным делом для руководства корпораций. Привлечь в корпорацию и удержать в ней ответственных, работоспособных, высококвалифицированных и талантливых молодых людей – задача и обязанность руководителей корпорации, применяемой ими кадровой политики. Корпоративная культура, формируя конкурентные преимущества специалистов, порождает необходимые качества специалистов, а способности людей создают конкурентные преимущества.

УДК 519.83

***Штохова И.Н.*, аспирант
ФГОУ ВПО «Финансовая академия
при Правительстве Российской Федерации»**

**ТЕОРЕТИКО-ИГРОВОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЗАДАЧИ
СТРАХОВАНИЯ АВИАЦИОННЫХ РИСКОВ С ПРИМЕНЕНИЕМ
КОМБИНИРОВАННОГО КРИТЕРИЯ ГЕРМЕЙЕРА-ГУРВИЦА**

В данной статье рассматривается задача выбора оптимального метода страховой защиты страховщика авиационных рисков с применением аппарата теоретико-игрового моделирования: автором построена модель «Игра с Природой», в которой поиск оптимальной стратегии Игрока (страховщика) осуществляется с применением