

*Экономические науки***ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ В МАЛОМ
БИЗНЕСЕ НА ПРИМЕРЕ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

Бухтаяров А.А., Кавелина П.Н., Вукович Г.Г.,
Егизарова Р.Н.

*Кубанский государственный университет
Краснодар, Россия*

Становление малого бизнеса – необходимое условие роста благосостояния населения Краснодарского края. Малые предприятия способны оперативно реагировать на динамику спроса и насыщать рынок необходимыми услугами, создавать рабочие места, обеспечивать высокую окупаемость затрат.

В целях развития предпринимательства (инфраструктура, инновационный потенциал, эффективные организационно-правовые формы и др.) между администрацией края и сектором малого бизнеса должна быть двухсторонняя связь. Необходимо всесторонне изучать запросы малых предприятий и эффективно их удовлетворять посредством формирования научно-обоснованной системы регулирования и стимулирования малого предпринимательства, которая содействует их социально-экономическому успеху.

В настоящий момент в определенной мере решены задачи по формированию инфраструктуры, по созданию льготных условий использования финансовых, материально-технических и информационных ресурсов; упрощен порядок регистрации, лицензирования, сертификации продукции; представления отчетности в налоговые органы.

Малый и средний бизнес нуждается не в поддержке, а в стимулировании своего развития. И в этом процессе стимулирования на первый план выходит подготовка квалифицированных кадров (управленческих в том числе) для обеспечения конкурентоспособности сферы малого и среднего бизнеса.

В связи с чем распоряжением главы администрации Краснодарского края 7 июля 2004 г. создан Краевой центр бизнес-образования Кубанского государственного университета (далее – Центр). За прошедший период в Центре прошли обучение и повысили свою квалификацию более 500 предпринимателей («Основы предпринимательской деятельности», «Кредитование малого и среднего бизнеса», «Управление персоналом малого предприятия», «Инновационный менеджмент» и др.).

В Центре подготовлено 350 преподавателей школ и лицеев края для ведения занятий со старшеклассниками по предпринимательству в сфере малого и среднего бизнеса. Разработан и распространен среди учащихся образовательных учреждений инновационный учебно-

методический комплекс «Основы предпринимательской деятельности». Внедряются программы переподготовки в сфере высшего профессионального образования «Организация предпринимательской деятельности» и «Корпоративное управление».

Реализована российско-австрийская учебная программа, состоялась стажировка на австрийских предприятиях, заключены договора, что несомненно повысит конкурентоспособность кубанского бизнеса на международном уровне.

**ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКОВ ТРУДА И
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ**

Бухтаяров А.А., Белявичус К.В., Вукович Г.Г.,
Вырщикова Е.В.

*Кубанский государственный университет
Краснодар, Россия*

Анализ рынка образовательных услуг, предоставляемых системой профессионального образования, и его соответствие потребностям рынка труда вызваны необходимостью решения проблем, существующих в настоящее время в российской экономике.

В сложившихся экономических, социальных, политических условиях функционирование образовательной системы должно быть увязано с динамикой региональных рынков, на территории которых находятся образовательные учреждения.

Существующая модель развития рынка труда в качестве ресурса рассматривает уже готового специалиста с его профессионально-квалификационными характеристиками, опытом, умениями и навыками и в качестве потребителя со сложившимися требованиями к специальности, к квалификации, к дополнительным знаниям. При этом теряется основное звено данной логической цепочки – система профессионального образования, которая и обеспечивает получение специалистом определенной квалификации.

Для решения поставленных задач предложено формирование механизма согласования рынка труда и рынка образовательных услуг на основе системного подхода, который позволит не только решить проблему трудоустройства выпускников системы профессионального образования, но и будет решать проблему предприятий, ощущающих недостаток рабочей силы требуемой квалификации, и проблему системы образования в плане корректировки приема на обучение по востребованным специальностям, а также определения специализаций, соответствующих потребностям рынка труда.

Для формирования механизма взаимодействия предлагается разработать и внедрить интерактивную систему интеграции рынка труда и

рынка образовательных услуг, позволяющую согласовать интересы трех сторон: предприятий-работодателей, вузов и специалистов, выпускаемых системой профессионального образования. Кроме того, данная система даст возможность осуществлять подготовку специалистов, отвечающих современным требованиям рынка труда, так как в ней заложен механизм сотрудничества предприятий и вузов уже в процессе подготовки и обучения студентов, а также механизм трудоустройства.

ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В САНАТОРНО- КУРОРТНОЙ ИНДУСТРИИ

Гаспарян К. Л., Вукович Г. Г., Маргарян Л. М.
*Кубанский Государственный Университет
Краснодар, Россия*

От развития системы управления персоналом и эффективности ее функционирования зависят объем и своевременность выполнения всех работ и услуг, эффективность использования санаторного оборудования и как результат – объем производства услуг, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей. Создание конкурентоспособного производства всегда связано с людьми, которые работают на предприятии. Правильные принципы организации производства, оптимальные системы и процедуры несомненно играют важную роль, но реализация всех возможностей, заложенных в инновационных методах управления, зависит уже от конкретных людей, от их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, от восприимчивости к обучению.

Формирование коллектива работников с нужными характеристиками уже при подборе кадров и приеме на работу должно готовить почву для усвоения работниками предприятия. Часто готовность к нововведениям зависит больше от желания самих работников, нежели их предшествующего опыта трудовой деятельности или базового образования. В связи с этим руководство организации санаторно-курортного комплекса, избравшей инновационный путь развития, столкнется с необходимостью стимулирования творческих устремлений своих сотрудников.

Одним из приоритетных направлений формирования благоприятной инновационной среды на предприятии санаторно-курортного комплекса является создание и развитие систем адаптации персонала. Решение этой проблемы с применением современных научно-практических методов позволяет нивелировать большинство негативных факторов внутренней среды организации и наиболее полно задействовать нанятых работников в инновациях. Следующий этап развития системы управления персоналом предпри-

ятия – создание условий для повышения производительности труда каждого из работников. Внедрение инноваций на данном этапе позволяет выявить и задействовать скрытые возможности повышения конкурентоспособности предприятия в условиях рыночной экономики.

Обучение персонала – процесс повышения и развития компетенции, передачи новых профессиональных навыков или знаний выступает мощным инструментом внедрения нововведений в организации. Примером профессионального обучения могут служить различные курсы, а также получение второго образования, что позволяет сотрудникам адаптироваться к изменениям организационной среды и повысить производительность труда.

Таким образом, развитие персонала как непрерывный процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач, выступает необходимым и обязательным условием инновационного развития современного предприятия.

РОЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ САНАТОРНО- КУРОРТНОГО ТИПА

Гаспарян К. Л., Потапова С. В., Вукович Г. Г.
*Кубанский Государственный Университет
Краснодар, Россия*

В отечественной литературе достаточно прочно утверждается мнение о возрастающей роли менеджмента персонала в повышении конкурентоспособности предприятия, исходя из следующих соображений: достижение конкурентных преимуществ предприятия санаторно-курортного типа на рынке зависит напрямую от конкурентоспособности ее персонала; система управления персоналом предприятий санаторно-курортного типа рассматривается как подсистема в системе управления организацией, что предполагает необходимость увязывания целей системы управления персоналом с целями функционирования и развития организации и с потребностями работников организации; развитие персонала предприятий санаторно-курортного типа выступает как инвестиционное решение, т.е. из статьи издержек оно превратилось в объект инвестиций; решение задач полного и рационального использования трудового потенциала, а также его повышения является сегодня одним из наиболее оправданных направлений кадровой политики организации.

Вместе с тем формирование трудового потенциала начинается на этапе планирования численности персонала и профессионально-квалификационной структуры коллектива. Однако оценка конкретно необходимой численности