

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 усовершенствования работы 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