

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

персонала возможна в нашем представлении также и в процессе функционирования организации в связи с происходящими изменениями спроса на продукцию.

В настоящее время формирование менеджмента персонала в России прежде всего требует создания реальной системы мотивации труда. При этом многие отечественные руководители санаторно-курортных комплексов пренебрегают системой вознаграждения с результатами труда персонала и эффективностью бизнес-стратегии организации. Для разрешения проблем соответствия эффективности деятельности сотрудников санаторно-курортных комплексов и размера получаемой ими зарплаты целесообразно использовать множество достаточно известных типов гибких схем оплаты труда.

В условиях глобализации переход к противозатратной макроэкономической модели хозяйствования также мог бы способствовать повышению роли менеджмента персонала при формировании конкурентоспособной модели российской экономики: ключевой категорией противозатратной экономики является инновационный народнохозяйственный доход, представляющий собой полную экономию общественного труда.

ОСОБЕННОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ РФ

Тюрин В.Н., Вукович Г.Г., Сапига Н.А.
*Кубанский Государственный Университет
Краснодар, Россия*

Основной проблемой «Газпрома» в Европе является тот факт, что компания вышла на рынок, который уже был поделён на сферы влияния и сегменты. Проанализируем основные этапы этого позднего выхода, его причины и последствия.

Прежде всего следует обратить внимание на то, что подписание контрактов на продажу российского газа в страны Европы приходится на период формирования газового рынка этих стран. Тем не менее своевременного выхода на рынок у «Газпрома» не произошло. На протяжении 30 лет деловым партнером российской газовой про-

мышленности остается крупнейшее предприятие Австрии – «OMV». Эта компания – монополист австрийского газового рынка, выросла на основе «Австрийского нефтяного управления», основные кадры которого до конца 1950-х гг. были советскими.

В 2001–2005 гг. доля газа, добываемого нефтяными компаниями, незначительна по сравнению с добычей, осуществляемой «Газпромом». Однако постепенно ситуация меняется. Роль независимых поставщиков и нефтяных компаний, добывающих газ, увеличивается. Если в 2002 г. одна нефтяная компания добывала газ (Роснефть), то в 2005 г. таких компаний становится уже 5 («Сургутнефтегаз», «ЛУКОЙЛ», «Сиданко», «Юкос», «Роснефть»). Динамику добычи этих предприятий представим на рисунке.

Причины, по которым появление этих предприятий можно оценить положительно, таковы:

1. Возникновение предприятий явилось результатом внутреннего развития газового комплекса России, а не искусственным выделением из структуры «Газпрома».

2. Независимые производители газа будут способствовать выработке оптимального для России инновационного механизма управления монополиями ТЭК, поскольку элементы конкурентной среды будут этому способствовать.

3. Газовому рынку нужны новые участники. Отсутствие достаточных фондов, наличие большого количества технических, финансовых и других проблем не позволили бы «Газпрому» обеспечить дальнейшее увеличение объемов добычи природного газа, разработки новых месторождений.

4. Поскольку газопроводы «Газпрома» еще не либерализованы, автоматического развития конкурентной среды в результате увеличения числа компаний, занимающихся добычей газа не произойдет.

Таким образом, газовая отрасль России получит время для эволюционного развития и выбора оптимальной структуры инновационного механизма управления естественных монополий. Считаем, что для российского газового рынка предпочтительнее эволюционное развитие.