

Цветкова И.И.

ФАКТОРЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВЛИЯНИЕ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА В САНАТОРНО-КУРОРТНОМ КОМПЛЕКСЕ

Управление персоналом является одним из важнейших направлений в деятельности любого предприятия и считается основным критерием его экономического успеха. Особое значение в современных условиях приобретает разработка различных методов повышения уровня конкурентоспособности персонала. Для того, чтобы соответствующие механизмы работали эффективно, необходимо выявить и систематизировать те факторы, которые оказывают влияние на конкурентоспособность персонала предприятия.

Данные исследования проводятся в рамках плана НИР Национальной Академии природоохранного и курортного строительства и ставят своей целью анализ и систематизацию факторов, оказывающих влияние на конкурентоспособность персонала.

Исследованием факторов, оказывающих влияние на конкурентоспособность персонала занимались Богиня Д.П. [1], Магопек О.А. [2], Кибанов А.Я. [3], Припик Е.О. [4], Нагимова З.А. [5], Фатхутдинов Р.А. [6].

Так, Богиня выделяет четыре основные группы факторов:

- объективные факторы, которые определяют уровень социально-экономического состояния общества;
- факторы, которые характеризуют социально-демографический статус и общее физическое состояние работника;
- факторы, характеризующие социально-психологические качества работника;
- факторы, которые характеризуют творческие способности работника [1].

Магопек О.А. все факторы, оказывающие влияние на уровень конкурентоспособности трудового потенциал, подразделяет на внешние и внутренние [2]. К внешним факторам он относит уровень социально-экономического развития общества, уровень развития производительных сил и производственных отношений, государственную политику в сфере труда, степень развития инфраструктуры рынка труда, обеспеченность и развитие социально-бытовой инфраструктуры в сельской местности.

Внутренние факторы включают пол, возраст, семейное положение, физическое здоровье лица, ее жизненно-целевые установки, привычки и вкусы, степень коммуникабельности, творческие способности и, в первую очередь, уровень образования, квалификации и специальность, владения смежными профессиями, стремление и способность лица к освоению новых знаний, техники, технологий.

Припик Е.О. особое внимание уделяет демоэкономическим показателям конкурентоспособности персонала [4].

Фатхутдинов Р.А. подразделяет факторы, оказывающие влияние на конкурентоспособность персонала на наследственные (способности, темперамент, физические данные) и приобретенные (деловые качества, культура, мотивация, характер, эмоциональность, общительность, возраст) [6].

Несмотря на то, что данный вопрос рассматривался рядом ученых, единства относительно классификации факторов, как мы видим, в современном менеджменте не наблюдается.

Проведя анализ многих исследований, мы пришли к выводу, что логично разделить все факторы, оказывающие влияние на конкурентоспособность персонала, на три группы: факторы внешнего влияния, факторы внутреннего влияния и личностные факторы.

Факторы внешнего влияния – это совокупность факторов, которая не может контролироваться предприятием, но их косвенное влияние учитывается при формировании требований к персоналу. При этом факторы внешней среды не могут являться критериями оценки, но оказывают существенное влияние на них, так как от факторов зависит, какой уровень требований будет сформирован у работодателя по отношению к персоналу (табл.1).

Табл. 1. Факторы внешнего влияния на конкурентоспособность персонала и их формы

Факторы внешнего влияния	Форма влияния
- уровень развития социально-экономического состояния общества	- чем выше уровень развития, тем более высокие требования предъявляются к персоналу;
- государственная политика	- приоритетность направления
- степень развития производительных сил	- чем выше уровень развития, тем более высокие требования предъявляются к персоналу
- поло-возрастной состав населения	- чем больше на рынке труда лиц соответствующего определенной профессии пола и возраста, тем выше требования работодателей
- количественный и качественный состав трудовых ресурсов	- чем больше численность трудовых ресурсов, претендующих на занятие определенной должности и чем выше их качественный уровень, тем более высокие требования предъявляются работодателем;
- развитость инфраструктуры рынка труда	- чем более развита инфраструктура рынка труда, тем больше у работодателей возможности подобрать более квалифицированный персонал

Вторая группа – факторы внутреннего влияния – контролируются предприятием, оказывают прямое влияние на уровень конкурентоспособности персонала, но также не могут являться критериями конкурентоспособности (табл. 2).

Табл. 2. Факторы внутреннего влияния на конкурентоспособность персонала

Факторы внутреннего влияния
-организация труда
-условия труда
-планирование труда
-учет труда
-мотивация труда

Третья группа – личностные факторы – это совокупность факторов, которые в определенной степени регулируются человеком, но во многом обусловлены факторами внешнего и внутреннего влияния (табл.3).

Что касается личностных факторов, то они могут являться одновременно и критериями оценки конкурентоспособности персонала.

Табл. 3. Личностные факторы, оказывающие влияние на конкурентоспособность персонала

Личностные факторы
1. Социально-демографические:
2. Факторы физического состояния
3. Уровень профессиональной подготовки
4. Факторы профессионального поведения
5. Личностные качества
5.1. Ценностные ориентации
5.2. Коммуникативная сфера
5.3. Эмоциональная сфера
5.4. Волевая сфера
5.5. Интеллектуальная сфера
5.6. Мотивационная сфера
5.7. Психологическая сфера
5.8. Отношение к работе
5.9. Творческие способности

Данные факторы являются также и критериями оценки конкурентоспособности персонала. Однако, стоит обратить внимание на обязательное существование еще одной группы критериев, по которой можно судить о конкурентоспособности персонала на предприятии. Это – критерии эффективности труда, которые, в свою очередь, возможно подразделить на качественные и количественные критерии (табл.4).

Табл. 4. Критерии эффективности труда персонала

Качественные	Количественные
– объем выполненных функций	– объем реализации
– своевременность выполнения функций	– удельный вес продажи товаров с использованием прогрессивных методов
– уровень ошибочно выполненных заданий	– средний объем затрат времени покупателей на ожидание
– экономия времени на выполнение заданий	– количество жалоб покупателей
	– количество фактов нарушений установленных правил
	– коэффициент завершенности покупок
	– объем дополнительных услуг
	– производительность труда
	– прибыль на одного работника

Количественные критерии эффективности труда можно формализовать и просчитать. Что касается критериев качественных, то не всегда возможно получить конкретный числовой результат, поэтому часто необходимо вводить балльную систему или оценочную шкалу, привлекая к работе экспертов.

Все рассмотренные группы факторов конкурентоспособности имеют место практически на всех предприятиях, однако, не учитывают особенности конкурентоспособности персонала в санаторно-курортной сфере. Для того, чтобы определить, какие же факторы оказывают влияние на конкурентоспособность персонала именно в санаторно-курортном комплексе, мы рассмотрели те специфические особенности, которые характеризуют персонал данных предприятий:

- уровень текучести кадров, по сравнению с другими видами деятельности, более высокий, особенно в первые несколько месяцев после начала работы;
- характерен большой разрыв в уровне образования для различных служб;
- огромное значение в данной сфере деятельности имеет мотивация трудовой деятельности обслуживающего персонала;
- поскольку материальный уровень поощрения в данной сфере деятельности для большинства категорий персонала достаточно низок, увеличивается значение нематериальных методов мотивации;
- предприятия, предоставляющие санаторно-курортные услуги населению, как правило, персоналом;

Учитывая перечисленные выше особенности персонала, работающего в санаторно-курортном ком-

ФАКТОРЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВЛИЯНИЕ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА В САНАТОРНО-КУРОРТНОМ КОМПЛЕКСЕ

плексе, возможно сформулировать дополнительные факторы, оказывающие влияние на его конкурентоспособность:

- 1) Трудовая этика.
- 2) Гибкость и готовность к самосовершенствованию.
- 3) Готовность работать в сфере обслуживания.
- 4) Уровень мотивации персонала.
- 5) Степень лояльности персонала к организации и клиентам.
- 6) Стабильность личной жизни человека.
- 7) Склонность лиц разного пола к определенным видам профессий.

Все иные показатели конкурентоспособности можно рассматривать как составные элементы описанных выше блоков.

Систематизировав и сгруппировав таким образом все факторы, оказывающие влияние на конкурентоспособность персонала, в дальнейшем можно перейти непосредственно к разработке механизма повышения уровня конкурентоспособности.

Источники и литература

1. Богиня Д.П. Теоретико-методологические аспекты исследования конкурентоспособности рабочей силы // Конкурентоспособность в сфере труда. – 2001. – Киев. – вып.1. – С.10 – 18.
2. Магопещь О.А. Мотивация труда работников АПК в ракурсе факторов конкурентоспособности трудового потенциала // Конкурентоспособность в сфере труда. – Киев. – вып.1. – 2001.
3. Управление персоналом организации/под ред. Кибанова А.Я.– М.: ИНФРА–М, 1997. – 512 с.
4. Припик Е.О. Демоэкономические аспекты конкурентоспособности трудовых ресурсов // Конкурентоспособность в сфере труда. – Киев. – вып.1. – 2001.
5. Нагимова З.А. Управление персоналом на предприятиях гостиничного бизнеса. – СПб: ПИТЕР.– 2004. – 144 с.
6. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. – М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002. – 892 с.

Ячменева В.М.

КОНЦЕПЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Актуальность. Особенностью функционирования организаций в условиях рыночной экономики является их постоянная взаимосвязь со всеми субъектами рынка. Организации в процессе хозяйственной деятельности регулярно вступают в прямые и косвенные взаимоотношения со своими партнерами, контролирующими организация и координационными центрами внутри страны и за ее пределами. Надежность этих взаимоотношений определяется уровнем экономической устойчивости организаций. Изучение экономической устойчивости организаций в условиях рынка является актуальным для украинской экономики, так как определяет «экономическую устойчивость» не консервативным подходом в развитии отношений, а наоборот выявляет элементы динамичной экономической устойчивости.

Постановка проблемы. Проблемам экономической устойчивости предприятий в рыночной экономике посвящены труды таких ученых как: Р.А Коренченко [1], В.И. Аверин [1], С.И. Утробин [1], М.Н. Марценюк [1], В.П. Боголепов [3], Ю.М. Климантович [4], А.И Чухлов [7], А. Файоль [14], Эрроу [11], Дж. Добре [11] и т.д., но, несмотря на это, концепция экономической устойчивости для рыночной экономики Украины изучена недостаточно.

Целью статьи является анализ концептуальных подходов к формированию экономической устойчивости предприятий в условиях рыночной экономики. Данные исследования проводятся в рамках научной работы Национальной академии природоохранного и курортного строительства.

Исследования показали, что понятие «экономической устойчивости» является дискуссионным, по ряду причин. Первой причиной дискуссии является понятие «устойчивость». По мнению ряда современных ученых, среди которых представители пермской школы Р.А Коренченко [1], В.И. Аверин [1], С.И. Утробин [1], М.Н. Марценюк [1] и т.д., «устойчивость» это способность организации сохранять себя и выполнять функции в состояниях, близких к подвижному равновесию. Но при этом необходимо помнить о предупреждении профессора В.П. Боголепова [3], в работе «О состоянии и задачах общей теории организации» он отмечает, что часто ставят знак равенства между двумя понятиями «устойчивость» и «равновесие». Тогда как, по его мнению, «устойчивость» это способность предприятия адаптироваться к внешним условиям и противостоять им для своего самосохранения определенный промежуток времени, а «равновесие» это частный случай устойчивости, который рассматривается как соотношение определенных факторов. В свое время, профессор А.А. Богданов [2] и современник В.П. Боголепова Б.Г. Серебряков [5] отмечают, что устойчивость предприятия определяется устойчивостью элементов входящих в структуру предприятия и формулирует закон наименьшей устойчивости, который не может быть, одинаково применим ко всем видам предприятий.

Такого же мнения придерживается А.И Чухлов, он считает «устойчивость, стабильность, способность системы, обладающей достаточно сложным поведением, сохранять некоторые свойства и характеристики