

– Безенгийская стена – пять из семи пяти-тысячных горных вершин, расположенных на Северном Кавказе. Проложены альпийские маршруты различных категорий сложности - вплоть до 6А и 6Б;

– озеро Тамбукан - уникальное озеро с комплексом целебных грязей;

– Голубое озеро - одно из самых глубоких озер в России, расположено в Черекском ущелье;

– Чегемские водопады, водопад Абай-су, Муштинский водопад, отличающиеся своей неповторимой красотой;

– Аушигер - с уникальным азотно-бромистым терминальным горячим источником минеральной воды;

– горно-лыжные склоны в Юго-Западном районе г.Нальчика и в районе горнолыжного склона Сары-Тала в 18 км от г. Нальчика.

По предварительным расчетам туристская емкость всех склонов горы Эльбрус, включая и другие ущелья Баксанской долины, составляет 25 000 человек, а намечаемый в КБР строительство «Центр - здоровья» Приэльбрусья может принять 10000 горнолыжников.

Стратегия устойчивого развития городов курортов Кавказских минеральных вод и Нальчикской бальнеологической зоны, перспективных туристско-рекреационных зон КБР, включающих Северный склон Эльбруса, Приэльбрусья, Баксанской, Чегемской и Черекских долин с уникальными озерами, водопадами, бурными горными реками на фоне высочайших горных вершин пятитысячников представляют собой важнейшие аспекты социально-экономического развития Юга Российской Федерации.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОТРАСЛИ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ

Нестеров В.Л.

Уральский государственный университет путей сообщения, Екатеринбург, Россия

Кадровые ресурсы транспорта формируются и восполняются в результате функционирования системы кадрового обеспечения отрасли. В свою очередь устойчивость работы и единство таких элементов железнодорожного транспорта, как транспортная сеть, подвижные транспортные средства, управление транспортом обеспечивается за счет качественных кадровых ресурсов. Одной из составляющих кадрового обеспечения отрасли является подготовка кадров. В основе взаимодействия между элементами транспортной системы лежит деятельность персонала. Поэтому при формировании кадрового ресурса отрасли необходимо учитывать специфические особенности функционирования транспорта. Эти особенности определяют специфику условий для кадрового обеспечения отрасли. Жесткая централизация

управления, необходимость соблюдения технологической дисциплины обуславливают технологическую зависимость различных подразделений и служб отрасли. Работники отрасли рассредоточены по территории в виде обособленных коллективов, находящихся в разных социально-экономических и природно-климатических условиях. Значительная часть работников отрасли трудятся в условиях повышенной опасности, в неблагоприятных условиях труда. В отрасли высока доля тяжелого малоквалифицированного труда. Снижение в сложившихся социально-экономических условиях привлекательности предприятий отрасли для рабочей силы на региональных рынках труда. Ряд профессий потеряли престижность. Часть рабочих мест специалистов занимают практики, не имеющие соответствующего образования. Для многих населенных пунктов базирования отраслевых подразделений ведомственные учреждения социальной сферы являются единственными на территории, и только они формируют производственный и внепроизводственный быт работников.

Анализ содержания показателей работы транспорта позволяет сделать вывод о том, что уровень каждого показателя зависит от количества и квалификации работников. Таким образом, устойчивость кадрового обеспечения отрасли определяет эффективность транспортного производства. При этом необходимо следовать принципу сбалансированности кадрового ресурса и объемов производства на основе прогноза потребности в специалистах в зависимости от организации транспортного производства и от уровня развития техники и технологий. Следовательно, должна быть разработана соответствующая методика прогнозирования подготовки кадров.

Уровни показателей и характеристики качества транспортной услуги определяются качеством кадрового обеспечения и, следовательно, качеством подготовки специалистов в системе подготовки кадров для отрасли. Таким образом, целесообразно всесторонне исследовать показатели оценки эффективности организации образовательного процесса в учебных заведениях профессиональной подготовки.

Для конкретизации понятия «кадровое обеспечение отрасли» проанализировано содержание собственно понятия «кадровое обеспечение». Также определено, какие особенности оно приобретает применительно к сфере транспорта. В результате зафиксировано, что понятие «кадровое обеспечение» по своему общему смыслу и в своих существенных признаках отражает процесс снабжения отрасли работниками различных уровней подготовки, в том числе, высшего профессионального уровня, разделяющими цели и ценности функционирования отрасли, и, как следствие, создающими конкурентные преимущества перед другими отраслями. Кадровое обеспечение отрасли – это совокупность мер и мероприятий,

направленных на формирование трудового потенциала и кадровых ресурсов, обеспечивающих работоспособность отрасли.

Типологизация этапов эволюции подходов к кадровому обеспечению проведена путем анализа смены четырех концепций места и роли управления персоналом в организации производства с конца XIX и до начала XXI века: концепция использования трудовых ресурсов; концепция научного администрирования; концепция управления человеческими ресурсами; концепция управления развитием человека.

Эволюционные изменения происходили вследствие стремления руководства предприятий адаптировать управление персоналом к условиям изменяющейся внешней среды. Этапы развития рыночных отношений обуславливали эволюцию концепций управления персоналом. Адаптационные изменения находили свое выражение в трансформации философии, моделей, функций и организации управления персоналом.

В основу концепции управления человеческими ресурсами положено представление о человеке как о невозобновляемом ресурсе, являющемся элементом социальной организации в единстве трех компонентов: трудовая функция, социальные отношения, состояние работника. Определена взаимосвязь социально-психологических особенностей человека и производительности труда. Установлена взаимосвязь между экономическими результатами функционирования производства, мотивацией работников и социальными аспектами управления производством. Таким образом развивается система подготовки и организации кадровых ресурсов. Динамически меняющаяся и нестабильная внешняя среда требует от организации быстрой и оперативной концентрации кадрового ресурса, интеллектуального и творческого потенциала сотрудников в пространстве и во времени. Такая концентрация возможна только при наличии подготовленного профессионально и психологически персонала. При этом резко повышается роль личного фактора в процессе подготовки специалистов. Современный эффективный работник – это человек, обладающий специальными знаниями и профессиональным кругозором. При этом происходящее усложнение интеллектуальной составляющей труда переводит работников большинства профессий в интеллектуальные работники.

В концепции управления развитием человека он является основным субъектом и особым объектом управления. В соответствии с этим стратегия и структура отрасли должны учитывать способности человека. Механизмы функционирования концепции строятся на основе гарантии занятости работников. Стратегическое планирование выражается в организации новых структур управления производством, в том числе в создании матричных структур. На первое место выходит фактор менеджмента как процесса организа-

ции и управления. На этом этапе в организации производства развивается целостная система кадрового обеспечения.

Таким образом, изменения условий внешней среды функционирования предприятий отрасли обусловили переход к гибкой системе управления, в основе которой лежат следующие требования:

- удовлетворение растущей потребности предприятий в быстрой и оперативной концентрации интеллектуального кадрового потенциала на «прорывных» направлениях;

- смена роли руководителей и специалистов всех уровней в системе взаимоотношений «работник – работодатель».

Эти требования означают на практике необходимость наличия высококвалифицированного персонала, имеющего не только профессиональную, но и соответствующую психологическую подготовку. Творческий процесс требует создания условий высокой мотивации к труду у работающего. При этом роль системы кадрового обеспечения становится важнейшей в управлении персоналом отрасли. Активность кадровых служб в кадровом обеспечении растет. Усиливается роль социальной составляющей управления в аспекте удовлетворения потребностей персонала и расширения участия человека в управлении и организации производства.

Таким образом, эволюция концепций управления персоналом при смене управленческой парадигмы от управления кадрами к управлению развитием человека основывается на становлении и развитии системы кадрового обеспечения. При этом обеспечивается устойчивость функционирования отрасли. Реализация кадровой политики смещается с подбора и расстановки кадров к активному участию личности в формировании и реализации стратегии отрасли. Фрагментарные функции кадрового обеспечения развиваются в систему. В основу системы мотивации закладываются принципы развития персонала. При этом определяется место подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов в системе кадрового обеспечения. Выполнение этой функции сопровождается развитием остальных системных составляющих кадрового обеспечения. Профессионализм работников становится залогом устойчивости отрасли в рынке, что обуславливает возрастание роли развития персонала как одного из рычагов управления.

Рассмотрев с вышеизложенных позиций систему кадрового обеспечения, установлено наличие качественной зависимости между сложностью внешней среды, определяемой нестабильностью и трудной предсказуемостью рынка, и эффективностью системы управления персоналом, определяемой гибкостью и мобильностью кадровых ресурсов. При этом эффективность системы кадрового обеспечения отрасли возрастает по

мере увеличения гибкости взаимодействия социальной и функциональной составляющих.

Выполняя общесистемные функции, кадровое обеспечение отрасли является процессной системой. Функциями системы являются: прогнозирование, планирование, отбор, найм, трудоустройство, подготовка, переподготовка и повышение квалификации специалистов, социальное обеспечение, мониторинг кадрового обеспечения, обеспечение занятости, развитие персонала, работа с резервом, аттестация персонала. При проведении исследования выделены функции подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов. Существенными признаками понятия «кадровое обеспечение железнодорожной отрасли» в части выполнения этих функций являются:

- соответствие структуры подготовки кадров профессиональным потребностям отрасли;
- наличие в отрасли профессиональных образовательных учреждений;
- соответствие количества и качества подготовки специалистов потребностям железнодорожного транспортного производства.

При этом в организационной структуре подготовки кадров должны быть:

- образовательные учреждения разных уровней: начального, среднего, высшего, дополнительного и послевузовского профессионального образования;
- формы подготовки в образовательных учреждениях: дневная, очно-заочная, заочная, экстернат.

Устойчивость функционирования системы кадрового обеспечения отрасли должна, с одной стороны, рассматриваться как устойчивость организационной структуры, а с другой стороны, как достаточность и качество выполнения функций в условиях действия возмущений. Устойчивость функционирования определим, как способность системы сохранять на заданном уровне свойства процесса снабжения предприятий отрасли кадрами в условиях действия возмущений. В развивающихся организационных системах цель формируется внутри системы, поэтому возрастает роль внутренней среды.

Показатели устойчивости системы кадрового обеспечения отрасли определяются как мера удаления параметров текущего состояния системы от границ области устойчивости. Текущее состояние режима работы системы определяется параметрами процесса снабжения предприятий отрасли кадрами высокой квалификации. При этом их качество оценивается через результаты профессиональной службы - показателями успешности деловой карьеры специалистов. Области устойчивости определяются путем оценки достигнутого уровня этих параметров в системе железнодорожного транспорта, при обеспечении его устойчивой работы.

Устойчивость функционирования системы кадрового обеспечения отрасли зависит от устойчивости и эффективности выполнения всех функций. При этом воздействия от структуры управления обеспечивают условия нераспространения проявившихся нежелательных тенденций в работе системы кадрового обеспечения отрасли и их ликвидацию, а также преодоление последствий действия возмущений на систему функционирования обеспечивается механизмами реализации управляющих воздействий. Поэтому для каждого управляющего воздействия структуры управления на кадровое обеспечение отрасли должен быть предусмотрен соответствующий механизм его реализации.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР НА ПОТРЕБИТЕЛЬСКОМ РЫНКЕ

Омарова Н. Ю.

*Новгородский государственный университет
имени Ярослава Мудрого
Великий Новгород, Россия*

В современных условиях рыночные преобразования российской экономики сопровождаются сменой приоритетов в формировании структуры народного хозяйства и разработкой национальных проектов. Качественное обновление отечественной экономики, выполнение задач, поставленных президентом России В. В. Путиным по удвоению ВВП, может произойти только при обеспечении эффективного функционирования предпринимательских структур на потребительских рынках, активной роли потребления в воспроизводственном процессе. В этих условиях продолжающиеся экономические реформы нуждаются в корректировке стратегии организационно-экономических преобразований и выработке новых направлений, обеспечивающих поступательное экономическое развитие регионов, рост конкурентоспособности отечественных предприятий и их товаров. Исследование конъюнктурных изменений на мировом рынке убедительно доказывает, что для формирования благоприятных условий экономического роста страны необходимо наличие эффективного предпринимательского сектора с развитым инфраструктурным обеспечением.

Экономическая диагностика рассматривается нами как процесс самостоятельного исследования ключевых проблем в системе управления спросом и предложением и установления диагноза в поведении взаимодействующих субъектов потребительского рынка. Экономическая диагностика конъюнктуры потребительского рынка показывает позитивные и негативные изменения. Потребительский рынок требует эффективного регулирования, поскольку в данном сегменте эко-