

УДК 65.012

Т. П. Розанова

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ», Москва,
e-mail: TPRozanova@fa.ru

О. Е. Лебедева

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ», Москва,
e-mail: OELebedeva@fa.ru

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ТУРИСТСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Ключевые слова: конкурентоспособность, управление, персонал, туризм, предприятие, статистика, классификация, конкуренция, рынок, информация.

Рассмотрены подходы к повышению конкурентоспособности управленческого персонала туристских предприятий. Выяснено, что уровень конкурентоспособности является важной характеристикой управленческого персонала. Тем не менее, он формируется статистической оценкой для определенного отрезка времени. Для поддержания высокого уровня конкурентоспособности управленческий персонал согласно воспроизводственным и динамическим подходам постоянно должен повышать квалификацию, совершенствоваться и развиваться. Поэтому руководство должно не только оценивать уровень конкурентоспособности управленческого персонала, но и исследовать тенденции изменения показателей конкурентоспособности с помощью темпа прироста. Установлено, что для оценки тенденции изменения показателей конкурентоспособности управленческого персонала следует выделить четыре группы: работники, уровень конкурентоспособности которых быстро растет; растет; не меняется или падает; быстро падает. На основании определенных уровней и динамики конкурентоспособности можно построить матрицу оценки конкурентоспособности управленческого персонала, которая базируется на сочетании разделения работников на группы в зависимости от уровня конкурентоспособности и темпов прироста конкурентоспособности. Сочетание данных двух классификационных групп дает 16 конкурентных позиций в зависимости от достигнутого уровня конкурентоспособности и способности поддерживать, повышать или, наоборот, неумение удерживать данный уровень на туристских предприятиях.

T. P. Rozanova

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow,
e-mail: TPRozanova@fa.ru

O. E. Lebedeva

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow,
e-mail: OELebedeva@fa.ru

IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF THE MANAGEMENT STAFF OF TOURISM ENTERPRISES

Keywords: competitiveness, management, personnel, tourism, enterprise, statistics, classification, competition, market, information.

The approaches to improving the competitiveness of the management staff of tourist enterprises are considered. It was found out that the level of competitiveness is an important characteristic of management personnel. Nevertheless, it is formed by a statistical estimate for a certain period of time. In order to maintain a high level of competitiveness, management personnel, according to reproductive and dynamic approaches, must constantly improve their skills, improve and develop. Therefore, management should not only assess the level of competitiveness of management personnel, but also investigate trends in competitiveness indicators using the growth rate. It is established that in order to assess the trend of changes in the indicators of competitiveness of managerial personnel, four groups should be distinguished: employees whose level of competitiveness is growing rapidly; growing; does not change or falls; falls rapidly. Based on certain levels and dynamics of competitiveness, it is possible to build a matrix for assessing the competitiveness of management personnel, which is based on a combination of dividing employees into groups depending on the level of competitiveness and the growth rate of competitiveness. The combination of these two classification groups gives 16 competitive positions, depending on the achieved level of competitiveness and the ability to maintain, increase or, conversely, the inability to maintain this level in tourism enterprises.

Введение

Одной из главных задач на пути построения в Российской Федерации эффективно функционирующей экономической системы является решение сложных вопросов обеспечения отечественного туристского рынка высококачественными и конкурентоспособными услугами. На конкурентоспособность туристского предприятия и туристской отрасли в целом влияют такие факторы, как наука, технология, капитал, инфраструктура, информация, рабочая сила и менеджмент. В современных условиях высокий уровень конкурентоспособности российских туристских компаний, их услуг и туристской отрасли в первую очередь зависит от высокого уровня конкурентоспособности персонала, особенно руководителей, профессионалов и специалистов.

Последнее связано с тем, что уровень конкурентоспособности персонала определяется не только уровнем качества рабочей силы, но и способностью реализовать данный потенциал на практике, а также наличием для этого соответствующих условий. Проблемные вопросы оценки и повышения уровня конкурентоспособности туристской индустрии тщательно исследованы и рассмотрены в трудах М.М. Вакараевой [1], С.В. Дусенко [2], С.Ю. Евдокимова [3], Ю.Н. Короленко [5], Т.Л. Краснодеда [6], Т.В. Рассохиной [11], М.В. Рыбак [12], Р.Р. Тимиргалеевой [13], Г.С. Ульяновкина [14], Е.Е. Юдашкиной [15] и др.

Конкурентоспособность персонала, благодаря которой продуцируются услуги, способные конкурировать на туристском рынке, а туристское предприятие занимает высокие конкурентные позиции, остается без внимания ученых. Наряду с этим остается не обоснованной сущность категории «конкурентоспособность» при применении ее для характеристики управленческого персонала туристских предприятий, отсутствуют научно-обоснованные методики ее оценки, не разработаны рекомендации по направлениям использования результатов оценки в практике менеджмента персонала, не исследована взаимосвязь между категориями конкурентоспособности туристского предприятия, туристских услуг и персонала, в том числе управленческого.

Более тщательного исследования заслуживают методы оценки конкурентоспособности персонала. В предложенных методиках отсутствует обоснование параметров,

по которым следует оценивать работника, не учитывается то, что работник как носитель рабочей силы является специфическим товаром на рынке труда, поэтому при оценке его конкурентоспособности, как и любого другого товара, необходимо сравнивать характеристики данного работника с характеристиками определенного эталона. Вся эта совокупность проблемных вопросов имеет важное теоретическое и прикладное значение, что обуславливает актуальность выбранной темы и требует дополнительных исследований по указанным направлениям, проработки теоретических, методологических и практических аспектов решения проблемы.

Целью исследования является разработка предложений по повышению конкурентоспособности управленческого персонала туристских предприятий.

Материал и методы исследования

В процессе исследования использовались следующие методы: сравнительного, экономического анализа, группировок, статистические, анкетирования, экспертных оценок (балльной оценки, ранжирования, парных сравнений). Практическое значение означает, что основные положения статьи доведены до уровня методических разработок и конкретных предложений, которые могут быть использованы для исследования, оценки и повышения конкурентоспособности руководителей, профессионалов и специалистов на туристских предприятиях.

С целью совершенствования менеджмента персонала основные методические разработки и предложения, в частности балльная и рейтинговая методики оценки конкурентоспособности управленческого персонала и рекомендации по применению результатов оценки для подбора кадров и формирования кадрового резерва на замещение вакантных должностей, внедрены в практическую деятельность туристских предприятий. В то же время основные положения статьи использованы для углубления теоретически-методического обеспечения учебного процесса в высших учебных заведениях.

Результаты исследования и их обсуждение

Выход российской индустрии туризма из длительного кризиса связан с повышением конкурентоспособности отечественных туристских предприятий, поэтому ценовая,

инвестиционная, кредитная, налоговая политика государства должны быть направлены на формирование необходимых условий для продуцирования высококачественных и конкурентоспособных туристских услуг [4, 8, 10]. В то же время туристские предприятия, управленческий персонал которых ставит своей целью достижение высокого уровня надежности и качества туристских услуг, обеспечивают высокий уровень производительности, а следовательно и снижение затрат, увеличение объемов реализации и, в конечном итоге, получение высоких доходов.

Кроме того, понятие конкурентоспособности туристской индустрии, туристского предприятия, туристской услуги и персонала следует рассматривать как взаимозависимые. В управлении конкурентоспособностью туристского предприятия, персонала, туристских услуг решающую роль играет управленческий персонал. Конкурентоспособность в рамках управленческого персонала можно рассматривать как главную составляющую конкурентоспособности туристского предприятия.

Речь идет о наличии конкуренции на вакантные, особо высокооплачиваемые и ответственные должности. Все это с одной стороны требует проявления инициативы, самостоятельности, настойчивости, аналитических способностей, а с другой стороны позволяет получить соответствующее вознаграждение. Не менее важным условием является система непрерывного обучения, которую следует рассматривать как обязательные мероприятия, благодаря которым персонал сможет постоянно интеллектуально, профессионально и духовно развиваться, а туристское предприятие – не только удерживать, но и постоянно укреплять свои конкурентные позиции на отечественном и мировом туристских рынках.

В то же время разработанный нами алгоритм определения уровня конкурентоспособности управленческого персонала балльным методом оценки содержит следующие этапы: определение перечня параметров и установление их весомости; анализ биографических характеристик управленческого персонала; расчет единичных параметрических индексов и группового показателя; определение максимального балла (идеала) по качественным параметрам конкурентоспособности; расчет единичных параметрических индексов и группового показателя

конкурентоспособности по качественным параметрам; расчет интегрального показателя конкурентоспособности и вывод о конкурентоспособности.

Также нами предложено выделять биографические характеристики (возраст, пол, образование, стаж работы) и качественные (личностные, профессиональные, деловые) параметры конкурентоспособности управленческого персонала. Биографические характеристики являются жесткими параметрами, они являются объективными данными о работнике и имеют конкретное значение. Их можно точно и безошибочно определить. Личностные, профессиональные и деловые качества являются мягкими параметрами, поскольку они трудно поддаются оценке. Мягкие параметры можно выразить в балльной форме или ранжировать (их значение должна устанавливать группа экспертов).

Для формирования информационной базы оценки конкурентоспособности управленческого персонала можно использовать экспертные методы [7, 9, 16]. С этой целью нами был проведен ряд исследований на предприятиях туристской индустрии. Для формирования экспертных оценок были использованы такие методы измерения, как ранжирование; метод парных сравнений; балльная оценка. Экспертные оценки были проверены на достоверность с помощью коэффициента конкордации Кендалла.

На основании экспертных оценок были установлены количественные значения конкурентоспособности, определены идеальные значения. Коэффициент весомости биографических характеристик составляет 0,360544 (возраста – 0,105; пола – 0,0725; образования – 0,4775; стажа – 0,345), качественных параметров – 0,639456 (личностных – 0,2333; профессиональных – 0,4167; деловых – 0,35). Для личностных, профессиональных и деловых параметров установлено 6 уровней оценки. На первом уровне каждый параметр получил 0 баллов. На последнем уровне по каждому параметру был выставлен соответствующий максимальный балл.

Для оценки уровня конкурентоспособности руководителей исследуемых туристских предприятий разработана система: единичные индексы; взвешенные единичные индексы; балльная методика оценивания. Управленческий персонал данных предприятий имеет также недостаточно

высокие групповые показатели конкурентоспособности по качественным параметрам и интегральные показатели конкурентоспособности. Это связано, на наш взгляд, с тем, что в течение последних десяти лет большинство руководителей, профессионалов и специалистов не повышали своей квалификации. На туристских предприятиях данные о повышении квалификации управленческим персоналом в личных карточках, главным образом, имеют значительную давность.

Важной процедурой оценки конкурентоспособности управленческого персонала является построение шкалы оценок и соответственно определение, какой уровень конкурентоспособности имеет работник: высокий или низкий. На основании рассчитанных показателей нами были определены уровни оценок конкурентоспособности. Практика показала, что на исследованных предприятиях нет ни одного руководителя, профессионала или специалиста с самым высоким уровнем конкурентоспособности.

Заключение

Подводя итоги можно отметить, что уровень конкурентоспособности является важной характеристикой управленческого персонала. Тем не менее, он является статистической оценкой для определенного отрезка

времени. Для поддержания высокого уровня конкурентоспособности управленческий персонал согласно воспроизводственным и динамическим подходам постоянно должен повышать квалификацию, совершенствоваться и развиваться. Поэтому руководство должно не только оценивать уровень конкурентоспособности управленческого персонала, но и исследовать тенденции изменения показателей конкурентоспособности с помощью темпа прироста.

Для оценки тенденции изменения показателей конкурентоспособности управленческого персонала следует выделить четыре группы: работники, уровень конкурентоспособности которых быстро растет; растет; не меняется или падает; быстро падает. На основании определенных уровней и динамики конкурентоспособности можно построить матрицу оценки конкурентоспособности управленческого персонала, которая базируется на сочетании разделения работников на группы в зависимости от уровня конкурентоспособности и темпов прироста конкурентоспособности. Сочетание данных двух классификационных групп дает 16 конкурентных позиций в зависимости от достигнутого уровня конкурентоспособности и способности поддерживать, повышать или, наоборот, неумение удерживать данный уровень на туристских предприятиях.

Библиографический список

1. Вакараева М.М., Атаева А.А., Исраилова Х.А. Система управления персоналом предприятия гостеприимства // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Т. 12, № 11-1. С. 118-125.
2. Дусенко С.В., Авилова Н.Л. Формирование системы ивент-менеджмента на туристском предприятии // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2023. № 3. С. 45-49.
3. Евдокимов С.Ю. Показатели функционирования и развития туристских организаций // Актуальные вопросы современной экономики. 2022. № 5. С. 357-360.
4. Кожина В.О., Матюнина О.Е., Жакевич А.Г., Афанасьева Ю.С., Лебедева О.Е. Совершенствование организации финансов субъектов хозяйствования // Экономика и предпринимательство. 2017. № 4-2 (81). С. 509-512.
5. Короленко Ю.Н. Управление человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации туристического рынка // Экономика и предпринимательство. 2022. № 1 (138). С. 608-612.
6. Краснодар Т.Л. Развитие кадрового потенциала индустрии туристских услуг Приазовья России // Векторы благополучия: экономика и социум. 2024. Т. 52, № 2. С. 110-124.
7. Лебедев К.А. Обзор украинского рынка экспортоориентированных молокопродуктов // Вестник аграрной науки Причерноморья. 2002. № 5 (19). С. 49-54.
8. Лебедев К.А. Повышение эффективности производства сливочного масла в Крыму // Экономика и управление. 2002. № 1. С. 18-19.
9. Лебедева О.Е. Проблемы и перспективы рынка земли в Украине // Материалы Вторых годовых сборов Всеукраинского конгресса ученых экономистов-аграрников южного региона Украины «Трансформация земельных отношений к рыночным условиям хозяйствования». 2009. С. 97-100.

10. Матюнина О.Е., Кожина В.О., Жакевич А.Г., Афанасьева Ю.С., Лебедева О.Е. Совершенствование финансового обеспечения акционерных обществ // Экономика и предпринимательство. 2017. № 4-1 (81). С. 837-840.
11. Рассохина Т.В., Трофимов А.Е., Орешкина А.К., Зорин И.В., Богинская Ю.В. Педагогические аспекты полиотраслевой подготовки кадров для развития здоровьесберегающего туризма // Человеческий капитал. 2024. № 6 (186). С. 167-173.
12. Рыбак М.В., Королева Е.В., Кичуткина К.Н., Лебедев К.А. Структурно-функциональные аспекты развития международного рынка туристских услуг // Экономика и предпринимательство. 2017. № 12-1 (89). С. 751-754.
13. Тимиргалеева Р.Р. Автоматизация процессов формирования и развития конкурентоспособности туристского предприятия // Вестник Ассоциации вузов туризма и сервиса. 2023. Т. 17, № 1. С. 131-139.
14. Ульянов Г.С., Калишевский С.В. Перспективы использования искусственного интеллекта в управлении персоналом туристского предприятия // Российские регионы: взгляд в будущее. 2024. Т. 11, № 1-2. С. 82-91.
15. Юдашкина Е.Е., Никазаченко А.Л., Лебедев К.А. Стратегическое планирование социально-экономических процессов на основе когнитивного подхода // Экономика и предпринимательство. 2017. № 8-2 (85). С. 1062-1065.
16. Nikiforov A.I., Ryazanova N.Ye., Shishanova E.I., Lyzhin D.N., Lebedeva O.Ye. Economic and legal support for the use of coastal territories in a tourism-recreation sector // International Journal of Civil Engineering and Technology. 2018. Vol. 9. № 13. P. 1048-1054.