

Це може бути: відвідування короткотермінових курсів; вечірнє навчання; участь у громадських організаціях; відвідування аналогічних підприємств; читання літератури; заочні курси; участь у семінарах; нарадах, диспутах; фундаментальне професійне навчання як своєї, так і суміжної професії.

У питанні щодо підготовки кваліфікованих кадрів та їх навчання слід брати приклад із зарубіжжя. Прикладом може бути будь-яка розвинута Європейська країна, або США. У таких країнах уряд бере на себе відповідальність та фінансову сторону при підготовці кваліфікованих кадрів. Насамперед, вони зацікавлені у первинній професійній підготовці молоді до 25 років. Мається на увазі чергування теоретичного матеріалу із трудовою діяльністю, а саме частковою зайнятістю на підприємствах. Таким чином, студент бачить відповідність зайнятості та виду роботи, здобутиї на даний момент кваліфікації.

Такий досвід є дуже корисним, адже за той час, що людина працює частково, і навчаючись, вона поглиблює свої знання, одразу розуміє як їх застосовувати на практиці, і по закінченню терміну навчання приходить на підприємство будучи кваліфікованою та маючи вже досвід роботи.

Постійний розвиток кадрів позитивно впливає і на самих працівників. Розвиваючись, вони отримують нові знання та навички що робить їх більше конкурентоспроможними як усередині своєї організації, так і поза нею.

УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТУРИСТСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІ

Мельник М.С.

Науковий керівник – Погасій С.О., канд. техн.наук, доцент

Туристська індустрія безпосередньо охоплює діяльність підприємств, які відносяться до різних галузей економіки, в тому числі промисловість, сільське господарство, будівництво, транспорт, страхування, зв'язок, торгівлю, харчування, культуру, мистецтво, експорт і стимулює їх розвиток. А нові економічні відносини потребують освоєння нових ринків, таких як ринок капіталу, робочої сили, послуг.

У сучасних умовах ринкової економіки, різноманітних і складних економічних процесів і взаємовідносин між громадянами, підприємствами, фінансовими інститутами, державами на внутрішньому і зовнішньому ринках гострою проблемою є ефективне вкладення капіталу з метою його примноження або інвестування.

Управління інвестиційною діяльністю обумовлена закономірностями процесу розширеного відтворення і полягає у використанні частини додаткового суспільного продукту для збільшення кількості й якості всіх елементів системи продуктивних сил суспільства. Джерелом інвестицій є фонд накопичення або збережена частина національного доходу, що спрямовується на збільшення і розвиток факторів виробництва, і фонд відшкодування, що використовується для оновлення зношених засобів виробництва у вигляді амортизаційних відрахувань. Усі інвестиційні складові формують таким чином структуру коштів, яка безпосередньо впливає на ефективність інвестиційних процесів і темпи розширеного відтворення.

Подальші розвиток і вдосконалення ринку в Україні вимагають, з одного боку, максимального наближення до принципів засад функціонування розвинутих ринків, які виступають еталоном, а з іншого – врахування зовнішніх умов функціонування такого ринку та специфіки завдань, що постають перед ринковими економіками.

Узагальнення літературних джерел дозволяє зробити висновок про недостатнє вивчення ряду питань щодо процесу управління інвестиціями та капіталовкладеннями, що породжує відсутність адаптації і гнучкості для інвесторів при виборі стратегії і тактики поведінки в складних економічних умовах періоду становлення українського інвестиційного середовища і глобалізації світового. Саме цим визначається актуальність теми даного дослідження.

Метою даного дослідження є розвиток теоретичних засад інвестування та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності управління туристським бізнесом в Україні на основі залучення інвестицій.

Реалізація поставленої мети потребує вирішення таких завдань:

- узагальнення і розвиток теоретичних положень щодо економічної сутності понять «інвестиційний проект», «туроперейтинг»;
- аналіз динаміки управління інвестиціями в туристському бізнесі в Україні та світі;
- розробка шляхів підвищення прибутковості туристських підприємств в умовах посилення глобалізаційних процесів;
- розробка практичних рекомендацій щодо підвищення управління інвестиціями туристської агенції «БрайтЛайф» на основі залучення прямих іноземних інвестицій.

Основними науково-практичними результатами дослідження є розвиток теоретичних засад управління інвестиціями та розробка нау-

ково-методичних та практичних положень щодо залучення іноземних інвестицій у туристський бізнес.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ЧИННИК УСПІШНОСТІ ЇЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Невесела Ю.І.

Науковий керівник – Погасій С.О., канд. техн.наук, доцент

Сучасні підприємства вимушені адаптуватися до умов ринкових відносин і конкуренції. Тому чинники, що визначають успіх на ринку, одночасно є і чинниками виживання організації. Кожен з них пов'язаний з діяльністю співробітників підприємства. Критичними чинниками успіху, тобто тими, без яких він практично неможливий, являються розвиток персоналу, інновації; сильні і надійні партнери; орієнтація на клієнта; собівартість продукції; швидкість постачань; логістика і її стан; рівень кваліфікації персоналу і ін... Ринок постійно змінюється. Організація вимушена бути динамічною і здатною адаптуватися не лише до самих змін зовнішнього середовища, але і до їх швидкості. В цьому випадку організація має бути не застиглою системою, а мобільним організмом з єдиним постійним чинником оновлення і безперервного розвитку. Традиційна організація має яскраво виражену ієрархію, орієнтована на контроль і організаційну структуру управління з жорстко фіксованими завданнями підрозділів. Така організація є бюрократичною організацією. Організація нового типу орієнтована на управління процесами і управління персоналом. Управління персоналом в цілому є діяльністю вищого керівництва і фахівців відділів, спрямованою на досягнення поставлених підприємством цілей. Для ефективної роботи підприємства необхідно грамотно організувати працю працівників і робити контроль над його діяльністю. Чим більше підприємства, тим складніше управляти кадрами, і тим гостріше воно потребує правильної побудови структури управління. Організацією праці співробітників повинні займатися кваліфіковані фахівці.

В результаті аналізу зовнішнього і внутрішнього середовища за допомогою методу SWOT виявляються сильні і слабкі сторони організації в області управління персоналом, а також можливості, які вона має в розпорядженні, і загрози, яких слід уникати:

Відносно зовнішнього середовища були виявлені такі можливості: наявність кращої стратегії в області персоналу і кадрової політики в порівнянні з конкурентами; вигідне місцезнаходження організації; можливість залучення більшого числа кандидатів на вакантні посади; високий рівень продуктивності праці у порівнянні з конкурентами;