

формулює сучасні глобальні виклики, під впливом яких мають розвиватися системи нижчого порядку, в тому числі система країни і її регіонів.

#### Література:

1. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року. [Електронний режим доступу] <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF>

2. Системні аспекти управління складними виробничими структурами : монографія / [Жуков С.О., Афанасьєв Є. В., Куций Ю. М., Дроздов Г. М.]. – Кривий ріг : «Мінерал», 2005. – 156 с.

3. Чернов С. І. Модернізація системи державного управління регіональним розвитком в Україні: теорія, методологія та механізми реалізації : монографія / С. І. Чернов. – Донецьк : «Юго-Восток», 2012. – 374.

### ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГАЛУЗІ ТУРИЗМУ

**Осьмачко В. С.**, студентка 5 курсу ЦЗН

**Угоднікова О. І.**, канд. екон. наук., ст. викл. каф. Туризму та готельного господарства

*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова*

На теперішній час у туристичній галузі зайнято понад 360 млн. населення світу, тобто кожний десятий працівник, а за прогнозом 2015 року кожна шоста працездатна людина у світі буде задіяна в цій сфері економіки. Частка туризму і готельно-ресторанного бізнесу складає приблизно 10 % світового валового національного продукту, 7 % загального обсягу інвестицій, 11 % світового споживання витрат, 8 % усіх податкових надходжень і третину світової торгівлі послугами. На даний час, коли основним наповнювачем бюджету багатьох розвинутих країн світу, зокрема Іспанії, Греції, Франції, Швеції є сфера відпочинку, в Україні цей комплекс як окремий вид економічної діяльності, навіть не виділяють у державній статистиці.

Ефективність і якість управління людськими ресурсами в умовах ринкової економіки в Україні набувають все більш важливе значення як фактор розвитку та конкурентоспроможності підприємства. Досвід розвинених країн показав економічні переваги використання організаторського, творчого та інтелектуального потенціалу робітників і службовців. За даними університетів Західної Європи в таких країнах, як США, Франція, Німеччина, Великобританія, Фінляндія, Італія та Сінгапур людський ресурс використовується більш ніж на 70%. В Іспанії, Австралії, Японії, Канаді, Чехії - не більше ніж на 50%. До групи з низьким показником (близько 25%) використання людських ресурсів входять Росія, Монголія, Україна, КНР, Польща і Мексика. Управління людськими ресурсами продовжує залишатися найбільш слабкою ланкою в системі підприємства. Керівники концентрують

основну увагу на управлінні виробництвом, фінансами, маркетингом, в той час як вдосконалення найважливішої сфери - управління людськими ресурсами - як і раніше недооцінюється. Проблеми з кадрами в більшості організацій опинилися в числі першочергових. Виняткове значення набувають питання регулювання найму та зайнятості, розвитку і винагороди працівників. Зростає актуальність пошуку та впровадження прогресивних підходів до організації та реалізації принципів сучасного кадрового менеджменту на українських підприємствах малого та середнього бізнесу.

У ХХ ст. теорія та практика управління персоналом інтенсивно розвиваються з найпростіших функцій контролю за діяльністю працівників як однією з основних конкурентних переваг організації до розвитку інтелектуального потенціалу працівників. У цей період теоретичні основи управління персоналом виникли і розвинулися як три теоретичні класи: класичні: людські відносини, теорії людських ресурсів. У цьому випадку клас теорій «людських відносин» виник за критикою основних положень класичних теорій як їх альтернативи. Теорії «людських ресурсів», засновані на теоріях «людських відносин», розробили та започаткували на практиці основні принципи управління людськими ресурсами.

Отже, управління персоналом — [1] комплексний цілеспрямований вплив на колектив з метою забезпечення оптимальних умов для творчої, ініціативної, свідомої праці окремих працівників, спрямованої на досягнення цілей підприємства.

#### **Список використаних джерел:**

1. Лазоренко Л. Особливості сучасного управління людськими ресурсами // Персонал. – 2010. - №1. – С. 53 – 56.

## **ОСНОВНІ ПОМИЛКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ПРИ РОБОТІ З КОМП'ЮТЕРОМ**

**Плотников С. А.**, студент 7 курсу групи спеціальності 281 "Публічне управління та адміністрування" Центру заочно-дистанційного навчання  
**Бельська Т. В.**, д-р наук з держ. упр., доц. каф. менеджменту і публічного адміністрування

*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова*

Раніше ми говорили тільки про безграмотність, коли це стосувалося граматичних помилок. Сьогодні ми маємо справу з комп'ютерною безграмотністю, від якої страждає суспільство. Все тому що, до цього часу має місце низька комп'ютерна грамотність серед державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Величезна кількість довідок виписана неправильно і людям доводиться їх переробляти, що забирає багато