

тина витрачених коштів (постійних і змінних витрат місцевих туристських компаній), що не йдуть за межі регіональної (національної) економіки.

Мультиплікаційний вплив туризму проявляється в тому, що в результаті ланцюгової реакції «витрати – доходи» дохід, отриманий від одного туриста, перевищує суму грошей, витрачених ним в місці перебування на покупку послуг і товарів.

Більша частина витрат доводиться на дестинацію, де чим вище комплексність туристичних послуг, тим більше попит на послуги суміжних галузей і видів діяльності. Однак зовнішній, сприятливий економічний ефект від туризму в регіоні фактично виявляється помітно менше. Це пов'язане з перевищенням екологічного навантаження на туристсько-рекреаційні комплекси, що руйнують природу, відтоком регіональних ресурсів, що мають стратегічне значення, у сферу туризму, що загострює соціально-економічні проблеми регіону. Звідси виникає необхідність планування, прогнозування й регулювання граничних значень потоків туристів, пропускну́ї здатності самих об'єктів.

Виявлений загальний характер впливу туризму на розвиток регіону необхідно включати в плани розвитку туризму для своєчасного вживання заходів по попередженню появи або зниження негативних факторів і посилення впливу позитивних і враховуватися в нормативно-правових документах.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНОЇ СФЕРИ

Кратка А.О.

Науковий керівник – Богдан Н.М., д-р екон. наук, доцент

Одним із сукупності складових підприємства, як цілісної виробничо-господарської системи, поряд з управлінням діяльності є управління персоналом. У процесі функціонування підприємства завжди виділяється кадрова складова, як основна частина системи управління.

В літературі можна зустріти приклади різного тлумачення поняття «управління персоналом». Одні автори у визначенні оперують метою та методами, за допомогою котрих можна досягти цієї цілі, тобто акцентують увагу на організаційному аспекті управління. Інші у визначенні найбільшого значення надають змістовій частині, що відображає функціональний бік управління.

Типовим прикладом першого підходу є наступне визначення: «Управління персоналом – це комплекс взаємопов'язаних економічних, орга-

нізаційних та соціально психологічних методів, що забезпечують ефективність трудової діяльності та конкурентоспроможності підприємств».

Інший підхід відображається у визначенні управління персоналом, що прийнятий в німецькій школі менеджменту: «Управління персоналом – галузь діяльності, найважливішими елементами якої є визначення потреби у персоналі, залучення персоналу до роботи, вивільнення, розвиток, контролінг персоналу, та структурування робіт, політика винагород та соціальних послуг, політика участі в досягненні успіху, управління витратами на персонал та керівництво співробітниками».

Цілями управління персоналом підприємства є:

- підвищення конкурентоспроможності підприємства;
- підвищення ефективності виробництва та праці, а саме досягнення максимального прибутку;
- забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу.

До основних принципів сучасного управління персоналом готельного підприємства можна віднести такі:

- орієнтація на вимоги законодавства про працю;
- врахування поточних і перспективних потреб готельного підприємства в персоналі, виходячи з його сучасного стану та стратегії розвитку, кон'юнктури на ринках праці та готельних послуг, тенденцій руху трудових ресурсів;
- забезпечення умов для стабілізації кадрового складу та мінімізації плинності кадрів;
- притягнення до співробітництва всіх зацікавлених сторін, у тому числі профспілок, з питань формування та реалізації кадрової політики в загальній стратегії управління якістю на підприємстві готельного господарства;
- максимальне піклування про кожного співробітника готелю, створення умов для розвитку його творчих здібностей, забезпечення поваги до його прав, свобод, думок.

Якщо організація управління персоналом ефективна, то готель отримує прибуток, досягає збільшення частки ринку й обсягів надання послуг, задоволеності працівників, зростання готелю та ін. Цього можна досягти за допомогою ефективної системи управління персоналом на кожному рівні.

В роботі з людськими ресурсами усі готелі вирішують одні і ті самі завдання.

По-перше, кожен готель залучає потрібну кількість працівників.

По-друге, всі без винятку проводять навчання своїх працівників, щоб пояснити завдання і привести їх навички і уміння відповідно до вимог завдання.

По-третє, готелі здійснюють оцінку результатів діяльності кожного працівника. Форми оцінки є різноманітними.

І нарешті, кожен готель тією чи іншою мірою винагороджує своїх працівників, тобто компенсує затрати часу, енергії, інтелекту, які вони витрачають для досягнення поставлених цілей.

Названі функції існують на будь-якому готельному підприємстві, але вони можуть виражатись у різних формах і різній мірі розвитку.

Отже, щоб успішно розвиватись, організація повинна управляти набором, навчанням, оцінкою, винагородами персоналу, тобто створювати, удосконалювати методи, процедури, програми організації цих процесів. У сукупності й єдності методи, процедури, програми являють собою систему управління персоналом.

ПРОБЛЕМАТИКА РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

Куц А.С.

Науковий керівник – Богдан Н.М., д-р екон. наук, доцент

У нинішній час в багатьох країнах світу суттєво зріс рівень розвитку продуктивних сил, що стало потужним фактором активних пошуків нових форм їх територіальної організації з метою отримання додаткових прибутків від вигідного взаєморозташування економічних суб'єктів. Так внаслідок реформи Децентралізації, за законом «Про добровільне об'єднання територіальних громад» були створені ОТГ.

Специфіка сьогоденної ситуації полягає у тому, що вже відбулося усвідомлення важливості розвитку туризму, як ефективного засобу значних валютних надходжень, створення нових робочих місць, стимулу для розвитку соціальної та ринкової інфраструктури, потенційного об'єкту інвестування тощо. Адже, туризм є не тільки однією з форм людської життєдіяльності, але також і важливим суспільно-господарським явищем сучасного світу. Туризм – це динамічна і багатопланова діяльність, що присутня в суспільній, культурній, психологічній, просторовій та економічній сферах. Туризм належить до послуг, які найшвидше розвиваються. Відповідно до прогнозу UNWTO, у 2020 р. у світі подорожуватиме 1,6 млрд. туристів. Також прогнозується, що туристична галузь стане одним з найважливіших всесвітніх