

6. Ященко Ю.П. Хозяйственный механизм в период трансформации к рыночному типу экономики: методология, инструментарий, реальные проекты / Ю.П. Ященко — К.: Наук. думка, 2001. — 320 с.
7. Экономический механизм стратегии развития топливно-энергетического комплекса / А.И. Амоша, С.В. Янко, Ю.П. Ященко, Н.С. Сургай, А.И. Кабанов, А.И. Чиликин, Л.Н. Рассуждай. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2002. — 140 с.
8. Абалкин Л.И. Хозяйственный механизм общественных формаций / Л.И. Абалкин. — М.: Мысль, 1986. — 269 с.
9. Бачурин А.В. Планово-экономические методы управления / А.В. Бачурин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Экономика, 1977. — 415 с.
10. Бунич П.Г. Хозяйственный механизм развитого социализма: сущность, структура, проблемы, перспективы / П.Г. Бунич. — М.: Наука, 1981. — 351 с.
11. Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна — М.: Институт новой экономики, 2004. — 1376 с.
12. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь. / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. — 2-е изд., испр. М.: ИНФРА М., 1999. — 479 с.
13. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1 / редкол.:... С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. — К.: Видавничий центр «Академія», 2000 — 864 с.
14. Економічна теорія: Політекономія: підручник / за ред. В.Д. Базилевича. — 7-ме вид., стер. — К.: Знання-Прес, 2008. — 719 с.
15. Чухно А. Господарський механізм та шляхи його вдосконалення на сучасному етапі / А. Чухно // Економіка України. — 2007. — №3. — С. 60 – 67.
16. Гусаров А.С. Совершенствование хозяйственного механизма развитого социализма / А.С. Гусаров, Ю.В. Суботский, Л.В. Золотова. — М.: Наука, 1981. — 248 с.
17. Сигов И.И. Обобществление производства и развитие системы управления экономикой. / И.И. Сигов. — М.: Экономика, 1977. — 215 с.
18. Гончарук А. Г. Формування механізму управління ефективністю підприємства (на прикладі харчової промисловості): автореф. дис.... д-ра екон. наук : 08.00.04 [Електронний ресурс] / А. Г. Гончарук; Ін-т пробл. ринку та екон.- еколог. дослідж. НАН України. — Одеса, 2010. — 37 с. — Режим доступу до матеріалу: <http://www.nbu.gov.ua/ard/2010/10gag.php.zip>
19. Брюховецька Н. Ю. Економічний механізм забезпечення ефективного функціонування підприємств: автореф. дис.... д-ра екон. наук: 08.06.01 [Електронний ресурс] / Н. Ю. Брюховецька; Ін-т економіки пром-сті НАН України. — Донецьк, 2001. — 32 с. — Режим доступу до матеріалу: <http://www.nbu.gov.ua/ard/2001/01bnyefp.zip>

УДК 005.95:338.486.2

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ ТУРИСТИЧЕСКОГО БИЗНЕСА

Власова Н.Н.

В статье исследуются вопросы эффективного управления персоналом как фактора повышения конкурентоспособности предприятия. Рассмотрены методы эффективного управления персоналом, которые обеспечивают эффективную экономическую деятельность предприятия. Приведена структура эффективного управления персоналом предприятий.

Ключевые слова: персонал, мотивация, эффективность, управление персоналом предприятия.

В условиях рыночной экономики существует конкуренция субъектов хозяйствования. Удержание конкурентных позиций предприятия на рынке зависит от многих факторов, в частности, от эффективности управления персоналом предприятий туристического бизнеса. Поэтому возникает необходимость в формировании направлений повышения эффективности управления персоналом предприятий, что способствует обеспечению их конкурентоспособности на отечественном рынке.

Следует отметить, что в настоящее время особо острой проблемой, стоящей перед туристическими предприятиями, является создание служб управления персоналом, отвечающих требованиям современного менеджмента, а также собственных эффективных систем обучения. Персонал является главным ресурсом предприятия и от его эффективности зависят результаты деятельности и конкурентоспособности предприятий на рынке.

Актуальность данной темы исследования определена приоритетной ролью человеческого фактора в формировании конкурентных преимуществ туристических предприятий и обеспечении их стабильного положения на рынке. Одной из центральных проблем реализации социально-экономических реформ является формирование и практическое осуществление эффективной кадровой политики. Переход к устойчивому развитию рыночной экономики требует глубокого знания всех аспектов эффективного управления персоналом. Эффективная реализация потенциала работников представляют ту основу, на которой может быть обеспечена стабильность и достигнуто устойчивое социально-экономическое развитие страны. Это возможно только в тех условиях, когда кадровая политика обогатится достижениями мирового опыта теории и практики эффективно-го управления персоналом.

Проблемной ситуацией является низкая эффективность управления персоналом предприятий туристического бизнеса. Одной из причин является низкий уровень сервиса в сфере туристической индустрии в Крыму и в г. Севастополе. В этих условиях повышение эффективности управления персоналом является неотъемлемым условием успешного управления трудовыми ресурсами предприятий туристического бизнеса, что в свою очередь обеспечивает эффективную экономическую деятельность предприятий.

Анализ публикаций показал, что вопросы эффективного управления персоналом предприятий являются предметом научных исследований. Вопросы эффективного управления персоналом предприятий рассмотрены в трудах таких авторов: В. Данюк [1], Л.П. Дядечко [2], Ф.И. Хмиля [3] Г.В. Щёкина [4] и др. В данных работах авторы исследуют сущность понятия управление персоналом, предлагают различные методические подходы к оценке эффективности управления персоналом предприятий туристического бизнеса.

Л.П. Дядечко рассматривает понятие «управление персоналом» как совокупность логически связанных действий, направленных на оптимизацию трудовых ресурсов предприятия (персонала) в аспекте их деятельности, качественных и количественных характеристик, с целью рационального достижения поставленных перед организацией целей [2].

Ф.И. Хмиль отмечает: «эффективность управления персоналом - это процедура, с помощью которой определяется степень соответствия состояния системы управления персоналом, обнаруженного в ходе оценки, определенным требованиям (критериям, факторам, нормам) в организации, без дальнейших рекомендаций относительно полученных результатов» [3].

При определении направлений повышения эффективности управления персоналом ряд авторов [1, 4] исходят из положения о том, что его объектом является процесс целенаправленного взаимодействия и взаимовлияния работников в трудовой деятельности организации, как открытой системы.

Однако многие проблемы, связанные с эффективностью управления персоналом, нельзя признать достаточно разработанными.

Целью статьи является обобщение теоретических и методических основ эффективного управления персоналом как фактора обеспечения конкурентоспособности предприятий туристического бизнеса.

Управление персоналом предприятий становится стратегической задачей любого хозяйству-

ющего субъекта, и состоит в подборе и сохранении требуемого организации персонала, его профессиональном обучении и развитии, оценки деятельности каждого работника с точки зрения реализации целей организации.

Управление персоналом может рассматриваться как экономическая система, система трудовых отношений, система взаимосвязанных количественных и качественных характеристик трудового потенциала и т.д. Задачи экономического характера и задачи, связанные с управлением персоналом, имеют своей конечной целью именно практический аспект. Независимо от того, какой подход берется за основу при формулировании задач на прикладном уровне необходимо дифференцировать основные структурные компоненты, отражающие систему организации эффективного управления персоналом предприятия.

Структура управления персоналом предприятий в условиях рыночной экономики представлена на рис.1 [1].

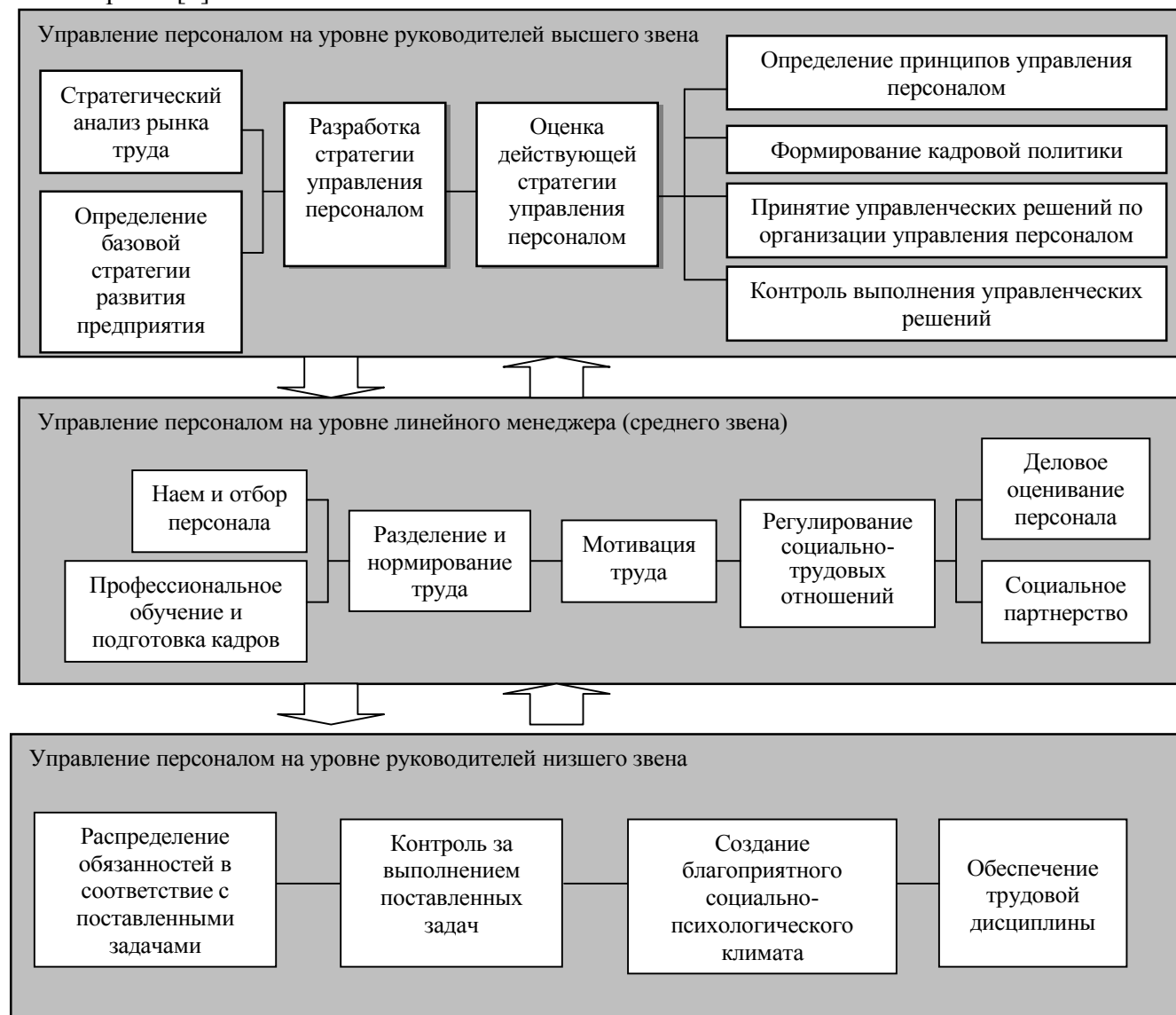


Рис. 1. Структура эффективного управления персоналом предприятий в условиях рыночной экономики

На первом уровне эффективного управления персоналом, осуществляемом руководством предприятия высшего звена, проводится стратегический анализ рынка труда; разрабатывается стратегия управления персоналом; проводится оценка действующей стратегии управления персоналом.

Второй уровень – это эффективное управление персоналом на уровне линейного менеджера. Он включает:

- наем и отбор персонала;
- профессиональное обучение и подготовка кадров и т.д.

На третьем уровне распределяются обязанности в соответствии с поставленными задачами; осуществляется контроль за выполнением поставленных задач и т.д.

Механизмом реализации процесса эффективного управления персоналом является кадровая стратегия, конкретизированная под определенные цели управления персоналом и реализуемая посредством кадровой политики. Основной целью кадровой стратегии, в рыночных условиях хозяйствования является: повышение производительности труда, реализация продукции или услуг в заданном объеме и с заданной ритмичностью, достижение заданной степени удовлетворения социальных потребностей работников.

Использование подхода к повышению эффективности управления персоналом позволяет учесть взаимодействие множества элементов различного характера, обуславливающих трудовой потенциал, выделить те, которые оказывают наибольшее влияние, найти пути эффективного воздействия на них [4].

Для того, чтобы определить насколько эффективна система управления персоналом, необходимо адаптировать имеющиеся или выработать новые методики для оценки эффективности управления персоналом.

Большинство методик эффективного управления персоналом базируются на подходе, позволяющий оценивать не столько вклад управления персоналом в эффективность производства, но и качественное его влияние на эту эффективность. Оценка эффективности управления персоналом предлагается осуществлять несколькими методами: оценка достижения целей, оценка компетенций, оценка мотивации, изучение статистики человеческих ресурсов, оценка издержек.

Предлагаемые и используемые на практике методы целесообразно подразделить на три группы: количественные, качественные (или описательные) и комбинированные (или промежуточные) [2]. К количественным методам оценки относятся: балльный, коэффициентный, метод рангового порядка, метод парных сравнений, система графического профиля, метод «эксперимента» и т. д. К качественным (описательным) - система устных и письменных характеристик, метод эталона, матричный и биографический методы, метод групповой дискуссии. Комбинированными являются метод стимулирующих оценок, группировка работников, тестирование. Распространение получили количественные методы оценки управленческого труда, особенно балльный, коэффициентный и балльно-коэффициентный методы, так как они обладают объективностью, независимостью от личного отношения экспертов к специалисту, наличием возможностей формализации результатов, сравнения параметров, систематизации результатов и использования математических методов.

Для разработки направлений эффективного управления персоналом необходима информация о работниках: продвижение по службе, их профессиональные, квалификационные, половозрастные характеристики, медицинские и психологические параметры, производительность и новаторская активность. Реальная эффективность системы управления персоналом может быть определена только из сопоставления степени реализации целей с затраченными на это средствами. Необходимо оценивать эффективность управления персоналом по результатам работы всего предприятия.

Необходимость оценки эффективности управления персоналом специалисты определяют для того, чтобы:

- улучшить функционирование управления персоналом через обеспечение их средствами решения вопросов о том, когда необходимо прекратить, а когда усилить какую-либо деятельность;
- определить реакцию со стороны работников и менеджеров низшего звена на эффективность управления персоналом.

Система эффективности управления персоналом выступает мощным рычагом роста результативности управленческого процесса. Эффективность управления персоналом как система процедур, является средством, помогающим руководителю увидеть и оценить в достаточно конкретном смысле качество системы управления персоналом в целом и свои профессиональные способности в частности и те недостатки в подготовке, которые соответственно можно определить как потребность в обучении, с целью повышения результативности работы. Систему эффективности

управления персоналом можно определить как систематический, четко формализованный процесс, направленный на измерение издержек и выгод, связанных с программами деятельности управления персоналом для соотнесения их результатов с итогами базового периода, с показателями конкурентов и с целями предприятия [4].

Таким образом, в рыночных условиях хозяйствования возникает острая необходимость создания эффективной системы управления персоналом, что позволит обеспечить эффективную экономическую деятельность предприятия, повысить результативность работы предприятия туристического бизнеса и его конкурентоспособность.

ВЫВОДЫ

Эффективное управления персоналом является обязательным условием успешного функционирования и развития современной организации, так как позволяет активно воздействовать на ее текущее состояние, устанавливать направления организационных изменений, выявлять приоритеты стратегического развития. В этих условиях крайне важной и общественно необходимой задачей является разработка научно-обоснованных рекомендаций по кардинальному реформированию управления персоналом. Без них невозможно обеспечить развитие персонала, его достойный вклад в осуществление социально-экономических реформ. Основой этих реформ должны служить адекватные меры для усовершенствования организационной и профессионально-должностной структуры, мотивации и стимулирования труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Данюк В. Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці / В. Данюк // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 6. – С. 8-12.
2. Дядечко Л. П. Творчий потенціал трудового колективу підприємства - основа його конкурентноспроможності / Л.П. Дядечко // Торгівля і ринок України: темат. зб. наук. пр. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2007. – Вип. 23. – Т. 2. – 427с.
3. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник для вузів / Ф.І. Хміль. - К. : Академвидав, 2006. - 488 с. - (Альма-матер)
4. Щёкин Г.В. Теория кадровой политики: [моногр.] / Г.В. Щёкин – К.: МАУП, 1997.-176с.

УДК 658.27

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ НА РІВЕНЬ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ КОКСОХІМІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Головко В. А.

Обґрунтовано необхідність дослідження впливу менеджменту персоналу на рівень ефективності діяльності коксохімічних підприємств, зокрема вплив факторів менеджменту персоналу. Побудовано карту впливу менеджменту персоналу на ефективність діяльності підприємства. Запропоновано заходи щодо підвищення ефективності діяльності підприємства.

Ключові слова: менеджмент персоналу, ефективність, фактори, коксохімічні підприємства

В умовах гострого конкурентного середовища кожному вітчизняному підприємству для функціонування та розвитку необхідно постійно відшукувати та створювати нові конкурентні переваги, а для цього потрібні кошти, яких повсякчас не вистачає. Найголовнішим шляхом вивільнення коштів є підвищення ефективності діяльності підприємства, що за умови незмінності обсягу ресурсів доз-