

повышение инвестиционной привлекательности полуострова за счёт создания благоприятных условий для инвестиционных поступлений;

создание благоприятных условий для развития лечебной, реабилитационной, профилактической и оздоровительной медицины;

улучшение инфраструктуры существующих учреждений отдыха и рекреации в наиболее привлекательных зонах побережья и по всему полуострову в целом.

Реализация обозначенных перспективных направлений развития рекреационной деятельности Крыма будет содействовать её развитию и росту авторитета АР Крым на мировом рынке туристических услуг, упрочнению экономики автономии, наполнению государственного бюджета, созданию мощной туристической отрасли, сохранению историко-культурного наследия.

### Литература

1. Санаторно-курортное лечение, организованный отдых и туризм в АР Крым в 2007/2008 году: Статистический сборник / Главное управление статистики в АР Крым. – 189 с.

2. Левковська Л.М. Стан і перспективи розвитку туризму та санаторно-курортного комплексу в Криму. Л.М. Левковська // Економіка України. - 2009. № 4. - С. 11-14.

3. Черевко Л.А. Сетевой обзор: К туристическому рынку Крыма приглядываются иностранные операторы. Л.А. Черевко // Бизнес. – 2008. № 12. - С. 7-8.

4. Цюхля С.Ю. Трансформація рекреаційної діяльності та туристичних регіональних ринків курорто-рекреаційних послуг: монографія/ Цюхля С.Ю. – Сімферополь: Таврія. 2008.- 352 с.

*Рецензент доктор техн. наук, профессор Б.И. Сергеев*

338.48

*Буренина Н.Б., к.э.н., доцент, Муслятдинова Г.Я., магистрант,  
Крымский экономический институт, КНЭУ имени Вадима Гетьмана,  
г. Симферополь*

### ПОВЫШЕНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ИНДУСТРИИ

В современных условиях рыночной экономики жесткая конкуренция между предприятиями существует не только в форме завоевания определенного сегмента рынка, конкретной группы потребителей продукции или услуг с целью получения большей прибыли, но и в форме борьбы за высококвалифицированные кадры. Это связано с тем, что сейчас прослеживается тесная взаимосвязь результатов труда работников с эффективностью деятельности туристического предприятия. Развитие трудового потенциала персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации туризма. Это особо справедливо в современных условиях, когда в результате мирового экономического и финансового кризиса работодатели увольняют малоэффективных работников и оставляют небольшую рабочую группу наиболее талантливых и коммуникабельных специалистов.

Проблемам усовершенствования трудового потенциала персонала предприятий туристической индустрии, обучения и повышения квалификации кадров, эффективности проведения этих мероприятий посвящены труды многих отечественных и зарубежных ученых. По мнению Барабас Д.О. «процесс развития трудового потенциала персонала для любого предприятия, в том числе и туристического, является одним из самых важных элементов деятельности» [1, с. 207]. Машкова А.А. отмечает: «Динамичное развитие отечественной индустрии туризма обусловило необходимость повышения профессиональной квалификации занятого в ней персонала» [3, с. 42].

Цель статьи – выявление приоритетных направлений повышения трудового потенциала персонала, ориентированного на управление отечественными предприятиями туристической индустрии.

В современных условиях глобальной конкуренции и стремительного развития всех отраслей промышленности и сервисной деятельности, когда производство товаров и оказание услуг, управленческие, в том числе организационные структуры и средства мотивации теряют свою актуальность с небывалой скоростью, источником конкурентоспособности и долгосрочного процветания любой компании становятся знания и навыки ее сотрудников, их лояльность к

организации, их мотивация к высокопроизводительному труду и т.д. Индустрия туризма и гостеприимства не стала исключением. Иными словами, в основе процветания любой туристической организации лежит адекватная современным условиям система развития трудового потенциала персонала как главного ресурса роста и процветания в индустрии туризма.

Изучение процесса развития трудового потенциала персонала является теоретически интересным и практически целесообразным, поскольку это необходимо для развития и поддержания сервиса туристических услуг на должном уровне.

Ни для кого не секрет, что успех предприятию обеспечивают именно люди. Персонал в туристической индустрии является важнейшей составной частью конечного продукта, одним из основных ресурсов конкурентных преимуществ организаций, и, следовательно, качество обслуживания в туристических организациях зависит от мастерства и сознательности служащих. Важно также и то, как руководство туристического предприятия относится к своим работникам. От этого зависит эффективность всего туристического процесса. Представим данную зависимость на рис. 1 [2].



Рис. 1. Зависимость работы персонала и прибыли туристической организации

Человеческий потенциал является ключевым, так как именно персонал и, в частности, менеджеры запускают в действие и используют другие ресурсы. Фактически, человеческий капитал является основополагающим коммерческим активом, благодаря которому туристическая организация получает прибыль. Но с другой стороны, человеческий потенциал – наиболее инерционный, медленно изменяющийся по сравнению с другими (финансовыми, материальными, информационными, технологическими и т.д.), что объясняется длительностью процессов профессионального отбора, адаптации и развития, и, следовательно, невозможностью эффективного включения его в отлаженную деятельность туристической фирмы сразу же после покупки.

Инвестиции в человеческий потенциал, как один из факторов производства, представляют собой долгосрочный процесс вложения средств в формирование личности специалиста. Такое вложение имеет довольно длительный срок окупаемости и часто бывает убыточным. Поэтому необходимо правильно подобрать все те инструменты, которые в наибольшей мере и в ближайшее время способствовали бы повышению трудового потенциала персонала предприятий туристической индустрии. Одним из наиболее действенных методов по эффективному управлению трудовым потенциалом в туристической организации и активизации его деятельности является мотивация персонала. Если хорошо понимать, что движет человеком, побуждает его к действиям, к чему он стремится, выполняя определённую работу, можно таким образом организовать управление персоналом предприятия туристической индустрии, что люди будут сами активно стремиться выполнить свою работу наилучшим образом и наиболее результативно с точки зрения достижения организацией своих целей.

Специалисты отмечают, что только 10-15% работников используют свой потенциал на 100%, остальным требуются стимулы и мотивация к труду [1]. Сегодня имеется большое количество способов воздействия на мотивацию конкретного человека, причём диапазон их постоянно растёт. Система материального и нематериального стимулирования труда предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности персонала и, как следствие, повышение эффективности труда, его качества. Как показывает практика, наиболее эффективным фактором мотивации персонала является повышение заработной платы, возможность получения премий и льгот социального характера, что должны учитывать руководители туристических предприятий при планировании и внедрении более действенной системы мотивации персонала.

Кроме того, для того, чтобы вся эта система мотивации и стимулирования персонала эффективно функционировала, необходимо чётко знать и уметь грамотно оперировать

мотивационными факторами, которые напрямую влияют на то, как сотрудник чувствует себя в коллективе, его материальное благосостояние, а также возможности воплотить свои идеи (рис. 2) [3].



Рис. 2. Факторы мотивации персонала предприятий туристической индустрии

Помимо мотивации и стимулирования работников предприятий туристической индустрии положительное влияние на сотрудников оказывает профессиональное развитие, которое способствует созданию благоприятного климата в организации, повышает преданность сотрудников, обеспечивает преемственность в управлении. Повышая квалификацию и приобретая новые знания и опыт, персонал становится более конкурентоспособным на рынке труда и получает дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей туристической организации, так и вне её. Это особо важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний. Профессиональное обучение также способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, способствует развитию коммуникабельности, укрепляет уверенность в себе. А это все те качества, которые особо важны для персонала туристических фирм. Не случайно, возможность профессионального обучения в собственной организации высоко ценится работниками и оказывает большое влияние на принятие ими решения о поступлении на работу в ту или иную организацию.

В рамках повышения трудового потенциала персонала предприятий туристической индустрии, особо важно ориентироваться и на социальную защиту работников. Необходимо разработать и ввести систему обязательного медицинского страхования. Оплата такой страховки работникам может проводиться как из бюджета туристических предприятий, так и на основе заранее заключённого договора со страховой компанией в случае производственной травмы или несчастного случая. Это должно нейтрализовать негативное влияние ожидаемых сокращений численности персонала туристических фирм на развитие трудового потенциала общества. В последнее время становится все более популярным так называемый «компенсационный пакет» - набор льгот, предоставляемых работодателем персоналу помимо заработной платы. Чаще всего, в такой компенсационный пакет туристических предприятий входят путевки в санатории или дома отдыха, услуги которых они реализуют (бесплатные или с частичной оплатой). Сократить период адаптации молодого специалиста в области туризма, ускорить рост его заработной платы и способствовать раскрытию трудового потенциала на конкретном туристическом предприятии поможет программа производственной практики для студентов. Для начинающих специалистов это позволит после окончания ВУЗа занять определенную должность, предприятие же таким образом будет иметь надежный и опытный кадровый резерв.

Если же трудовой потенциал начал слабеть и сотрудники все же теряют интерес к собственной деятельности, то довольно действенным инструментом являются корпоративные выезды, совместные праздники, собрания по важным трудовым вопросам, тренинги и семинары по развитию персонала, которые в целом объединяют коллектив в единую команду. Для руководства туристического предприятия особо важно найти индивидуальный подход к каждому сотруднику. Эффективными могут стать личные встречи и беседы с руководством, а также участие в различных программах и проектах туристической фирмы. Ключевой составляющей туристической индустрии является управление трудовым потенциалом персонала данной сферы. Переход к рыночным отношениям, приоритетность вопросов качества услуг, обеспечение их качества изменили требования к персоналу, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Учитывая, что трудовой потенциал относится к социально-экономической категории, и на основании вышеизложенного, является ярким тому подтверждением, можно сделать вывод, что повышение

трудового потенціала способно повлечь за собой изменения как в туристической индустрии, так и в смежных сферах деятельности общества, что сегодня особо важно.

Литература

1. Барабась Д.О. Навчання персоналу як джерело формування стійких конкурентних переваг компанії. Д.О. Барабась // Стратегія економічного розвитку України. Вип. 14.- 2003 – С. 205-211.
2. Бычкова А.В. Управление персоналом : учеб. пос. / Бычкова А.В. – Пенза: 2005. - 240 с.
3. Машкова А.А. Оценка эффективности вложения инвестиций в персонал туристического предприятия / А.А. Машкова // Культура народов Причерноморья. – 2007. – № 105. – С. 41-43.

*Рецензент доктор техн. наук, профессор Б.И. Сергеев*

657.471

*Волошина С.В., к.е.н., доцент, Проволоцька О.М., к.е.н., Амбросова В.М., ст. викладач, Криворізький економічний інститут КНЕУ імені Вадима Гетьмана, м. Кривий Ріг*

**МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ВПЛИВУ ЗМІНИ ЯКІСНИХ ПАРАМЕТРІВ ВУГІЛЛЯ НА СОБІВАРТІСТЬ ЧАВУНУ**

Висока матеріаломісткість продукції вітчизняних підприємств, динамізм цін на ресурси, що ними споживаються, обумовлюють проблеми у формуванні собівартості кінцевої продукції та безпосередньо рівень її прибутковості і конкурентоспроможності. Вагомість зазначеної проблеми зростає в умовах слабкої контрольованості процесу придбання матеріальних ресурсів, що пов'язано із відсутністю сучасного методичного інструментарію оцінювання економічних наслідків від надходження сировини і матеріалів невідповідної якості. Розміри штрафів, які виставляються постачальникам у таких випадках, не завжди корелюють з дійсними втратами та перевитратами виробника. Тому дослідження питань оцінювання впливу зовнішнього фактору на формування собівартості продукції шляхом розробки відповідної методичної бази набуває для ВАТ „АрселорМіттал Кривий Ріг” надзвичайної актуальності і потребує детального аналізу та обґрунтування відповідних управлінських рекомендацій.

Аналіз праць Ліндерса М., Фірина Х., Білоусова І.М., Бутинця І.О., Валуєва Б.І., Гуцайлюка З.В., Івашкевича В.Б., Кальченка А.Г., Ковтун С.О., Мельник М.М., Нападовської Л.В., Новикова О.А., Пушкаря М.С., Щербакова В.В., Сопки В.В., Цал-Цалко Ю.С. свідчить, що науковцями здійснено значний вклад в розв'язання низки проблем щодо формування собівартості продукції, оцінки впливу на її рівень окремих чинників. В той же час методичні розробки щодо кількісної оцінки впливу зміни якісних параметрів вхідної сировини на собівартість продукції підприємства, які б враховували особливості певних технологічних процесів, рівень використовуваних техніки і технології, на сьогодні є відсутніми.

Метою статті є розробка методичного інструментарію та практичних управлінських рекомендацій щодо визначення економічних наслідків від погіршення якісних характеристик вугілля, що надходить у ВАТ „АрселорМіттал Кривий Ріг”, з обґрунтуванням їх впливу на величину виробничої собівартості чавуну.

ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» постійно має проблему із нестійкістю рівнів оціночних показників якості сировини, що надходить у виробництво, зокрема вугілля. Наслідком погіршення якості вхідної сировини є збільшення норм витрат виробничих ресурсів і відповідно утворення економічних втрат у розмірі зростання собівартості за рахунок дії фактору норм.

Розробка методики кількісної оцінки впливу зміни якісних параметрів вугілля на собівартість чавуну потребує реалізації наступного алгоритму дослідження:

- побудова принципового ланцюгу оцінювання впливу якості вугілля на собівартість чавуну;
- визначення параметрично-функціональних залежностей між якістю вугілля (вугільної шихти) та якістю коксу й продуктивністю коксових батарей з перевіркою їх на адекватність;
- розробка методичних підходів до оцінки взаємозв'язку між якісними параметрами вугілля і собівартістю чавуну;
- розрахунок впливу на собівартість чавуну прогнозованих змін у якісних параметрах вугілля