

**ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ
ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ
СЕЛЬСКОГО ЗЕЛЕННОГО ТУРИЗМА**

В статье рассматриваются формы повышения квалификации персонала предприятий сельского зеленого туризма, подходы к совершенствованию работы персонала предприятия сельского зеленого туризма и направления внедрения инноваций в кадровую работу предприятий сельского зеленого туризма.

Ключевые слова: персонал; предприятие сельского зеленого туризма; конкурентоспособность; квалификация персонала; инновации.

Павленко І.Г. Інновації в управлінні персоналом як складова ефективного функціонування підприємств сільського зеленого туризму

У статті розглядаються форми підвищення кваліфікації персоналу підприємств сільського зеленого туризму, підходи до удосконалення роботи персоналу підприємства сільського зеленого туризму та напрямки впровадження інновацій в кадрову роботу підприємств сільського зеленого туризму.

Ключові слова: персонал; підприємство сільського зеленого туризму; конкурентоспроможність; кваліфікація персоналу; інновації.

Pavlenko I.G. Innovations in personnel management as a component efficiency of enterprises rural tourism

The article discusses the forms of training of the personnel of the enterprises of rural green tourism, approaches to improving the performance of the personnel of rural green tourism and direction of innovation in recruitment and selection of enterprises of rural green tourism.

Keywords: personnel; the enterprise of rural green tourism; competitiveness; personnel qualification; innovation.

Успех развития туристических предприятий зависит от множества факторов: ситуации на рынке, конкурентов предприятия, выбранной стратегии развития, маркетинговой политики, профессионализма персонала. Профессионализм персонала - богатейший ресурс, развитие и приумножение которого, при прочих равных условиях может стать неоспоримым конкурентным преимуществом, и в конечном итоге, обеспечит предприятию повышение конкурентоспособности и позитивный имидж. Постоянное развитие персонала, поиск новых подходов к управлению им в современных условиях являются необходимыми атрибутами успешного функционирования туристического предприятия.

Среди отечественных и зарубежных ученых, которые внесли значительный вклад в развитие теории сельского зеленого туризма и практики обучения персонала (в качестве важного компонента развития сельского туризма) внесли Балабанова А.О. [1], Рутинский М.И. [2], Колдаева А.В. [3, с.80], Кундиус В.А. [4], Моргунов Н.А. [5]. Балабанова А.О. считает, что «подготовка кадров является важной задачей для

сферы туризма и является одной из приоритетных, так как данная отрасль имеет недостаток менеджеров новой формации, которые могут и способны быстро приспособиться к условиям рынка, и владеют современными технологиями менеджмента, маркетинга в сельском зеленом туризме, а так же интернет-продажами» [6]. Однако, вопросам сформированной последовательности методов повышения профессионализма персонала на предприятиях сельского зеленого туризма не уделено должного внимания.

Целью статьи является обоснование важности повышения квалификации персонала на предприятиях сельского зеленого туризма, разработка подходов к совершенствованию работы персонала и направления внедрения инноваций в кадровую работу предприятий сельского зеленого туризма.

Переход к рыночным отношениям, приоритетность вопросов качества и обеспечение конкурентоспособности предприятий изменили требования к персоналу, повысили значимость их творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это привело к существенным изменениям в

принципах, методах и социально-психологических вопросах управления персоналом, повысило их роль в организации.

В последнее время начинают приобретать популярность психологические знания. Обладая психологической подготовкой, владелец предприятия сельского зеленого туризма сможет эффективно осуществлять свои функции, руководить персоналом и работой предприятия. Психологическая подготовка поможет владельцу предприятия сельского зеленого туризма в общении не только с подчиненными, но и туристами, отдыхающими на предприятии. Умелое применение психологических знаний в сочетании с разнообразным предоставлением дополнительных услуг приведут к повышению эффективности работы предприятия и увеличению прибыли.

Управление человеческими ресурсами является одним из важнейших направлений в деятельности организации и считается основным критерием ее экономического успеха. И если раньше главное внимание уделялось развитию и совершенствованию технического прогресса, внедрению прогрессивных технологий, то в настоящее время сущность и эффект бизнеса определяют люди.

Таким образом, ключевой составляющей бизнеса является управление кадрами. Оно формирует благоприятную среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются способности, люди получают удовлетворение от выполненной работы общественного признания своих достижений. Поэтому в области управления персоналом постепенно происходит смещение акцентов с технократических подходов, которые строго регламентируются содержанием трудового процесса, к системному подходу, в основе которого лежит долговременное развитие трудового потенциала работников [7, с. 198].

Происходящие изменения в экономике преобразуют подходы в области управления человеческими ресурсами. Появляются руководители нового типа, мышление и стиль работы которых в определенной мере соответствует новым задачам и условиям развития предприятия. Главная задача повышения квалификации руководителей (владельцев предприятий сельского зеленого туризма) - обеспечить быструю реализацию новых научных, технических, организацион-

ных и экономических идей в практику деятельности предприятия. Один из путей совершенствования системы повышения квалификации этой категории работников - переход от сложившейся практики периодического (а чаще всего - эпизодического) обучения к непрерывному пополнению и обновлению знаний. Поэтому повышение квалификации владельцев предприятий сельского зеленого туризма должно стать составной частью системы непрерывного образования.

Повышение квалификации персонала на предприятиях сельского зеленого туризма может принимать различные формы. Это могут быть курсы с привлечением специалистов со стороны, консультантов, преподавателей вузов и т.д. Такая форма повышения квалификации носит оперативный характер и обеспечивает достаточную целенаправленность подготовки.

Более глубокие знания по широкому кругу вопросов в порядке повышения квалификации можно получить на специальных факультетах или курсах повышения квалификации при учебных центрах, в межотраслевых институтах повышения квалификации и их филиалах, а также на курсах, семинарах, устраиваемых многочисленными консалтинговыми фирмами, специализирующихся в данной сфере.

Без роста профессиональных знаний невозможно повышение коэффициента деловой активности владельцев предприятий сельского зеленого туризма. При этом специальные знания морально устаревают все быстрее. Научный прогресс охватывает не только технические области исследований, он приобретает системный характер. Задачей лидера начала XXI в. становится использование технологии менеджмента — особенно в той его части, которая касается методик повышения эффективности организации. Не последнее место среди таких методик занимает собственно повышение квалификации.

Можно выделить следующие подходы к совершенствованию работы персонала предприятия сельского зеленого туризма:

- создание инновационной атмосферы на предприятии сельского зеленого туризма. Инновация - нововведение, новшество, которое стало предметом освоения и внедрения [8, с. 203]. В настоящий момент инновации в кадровой работе представляют со-

бой инновационный подход к самому персоналу как таковому, то есть заключается в создании особой инновационной атмосферы на предприятии.

- инновации в кадровой работе. Для всех современных предприятий сельского зеленого туризма характерна одна общая черта: необходимость перестройки системы управления персоналом в зависимости от требований, предъявляемых рынком. Можно обозначить следующие направления внедрения инноваций в кадровую работу:

1. Развитие персонала, управление деловой карьерой. В настоящее время только некоторые предприятия берут на себя основные функции по обучению своего персонала. Некоторая часть владельцев предприятий сельского зеленого туризма установили прочные и долговременные связи с различными обучающими организациями. Обучение персонала рассматривается как непрерывный процесс, оказывающий непосредственное влияние на достижение организационных целей. Цикл обучения начинается с определения потребностей, которое состоит в выявлении несоответствия между требуемым уровнем квалификации сотрудников и их реальной компетентностью.

Разработка и реализация программ обучения может осуществляться как самими предприятиями сельского зеленого туризма, так и специализированными компаниями.

Также предприятия сельского зеленого туризма могут привлекать к обучению своего персонала тренинговые компании. Этот вид деятельности в стране сейчас представляет собой довольно развитое направление. На сегодняшний день существует достаточное количество тренинговых компаний, которые готовы обучить персонал предприятий практически по любому вопросу.

2. Построение систем традиционной и нетрадиционной компенсации. Характер и величина вознаграждения, получаемого персоналом за свой труд, оказывает непосредственное влияние на способность предприятия привлекать, удерживать и мотивировать требуемый ей персонал. Традиционным является метод определения величины заработной платы персонала как функции двух переменных - внутренней ценности занимаемого им рабочего места и внешней, рыночной ценности этого рабочего места. Традиционная схема компенсации не лише-

на определенных недостатков, но ее достоинства перевешивают их. К явным достоинствам традиционной системы компенсации можно отнести следующие характеристики: четкость, простота, высокая степень объективности, учет рынка труда, особенностей самого предприятия сельского зеленого туризма и каждого отдельного сотрудника. Традиционная система компенсации опирается на должностные инструкции, в которых описаны все функции персонала. Традиционная система компенсации предусматривает предоставление персоналу льгот.

Нетрадиционная компенсация включает в себя плату за результаты и плату за знания. Эти меры помогают преодолеть недостатки традиционной системы компенсации. Методы платы за результаты устанавливают прямую зависимость между величиной вознаграждения и результатами работы одного сотрудника, или предприятия в целом. Использование таких методов позволяет добиться повышения производительности труда за счет материальной заинтересованности персонала на предприятии.

3. Формирование корпоративной культуры. Взаимодействие людей представляет собой механизм передачи культуры в организации. Культура— это совокупность базовых гипотез и ценностей. Для создания и укрепления корпоративной культуры руководство (владелец предприятия сельского зеленого туризма) может и должно работать по таким направлениям:

-создание системы корпоративных ценностей и традиций;

-управление персоналом туристического предприятия;

-согласованность - насколько эффективно владельцы предприятия сельского зеленого туризма связывают воедино ценности, направляющие разные системы управления;

-управление конфликтами, возникающими на предприятии.

Формирование корпоративной культуры - процесс сложный и многогранный. Слабая корпоративная культура может не только снизить инновационный дух персонала предприятия сельского зеленого туризма, но и привести к серьезному падению темпов роста прибыли предприятия. Сильная корпоративная культура может действовать двойственно: она также может стать серьезным препятствием на пути всех изменений,

которые могут произойти на предприятии, что приведет к превращению предприятия в достаточно закрытую систему. С другой стороны, сильная корпоративная культура может стать главным оружием в борьбе с конкурентами предприятия.

4. Разработка модели компетенций для конкретного предприятия. Предприятие сельского зеленого туризма приглашает внешних консультантов, которые разрабатывают для нее модель компетенций, включающую в себя такие пункты как: управление исполнением, разрешение конфликтов, развитие (обучение персонала), ориентацию на качество и оперативность внедрения инноваций.

Персонал предприятия сельского зеленого туризма в условиях глобализации мировой экономики является важным фактором повышения ее конкурентоспособности. Поэтому работа по повышению его квалификации является наиболее важной в деятельности предприятия.

Таким образом, наряду с широким внедрением в работу предприятий туристической сферы информационных технологий и других инноваций, важную роль играет профессионализм сотрудников. Сегодня в подготовке специалистов в сфере туризма широко применяют активные методы обучения - деловые имитационные игры, ситуационные задания, тренинги - для развития умений навыков, способностей персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балабанова А.О. К вопросу о разработке общеобразовательных программ для развития сельского туризма / А.О. Балабанова // Известия Сочинского государственного университета. - 2013. - № 1-2 (24). - С.116-126.
2. Рутинський М.Й. Сільський туризм: навч. посіб. / М.Й. Рутинський, Ю.В. Зінко. - К.: Знання, 2006. - С.122.
3. Колдаев А.В. Проблемы подготовки кадров в сельском туризме / А.В. Колдаев // Вестник РМАТ. - 2012. - №1(4). - С.80.
4. Кундиус В.А. Проблемы и перспективы агротуризма в регионе / В.А. Кундиус, В.В. Чермяник // Известия Алтайского государственного университета. - 2011. - №2. - с.289.
5. Мозгунов Н.А. Сельский туризм как фактор развития территорий / Н.А. Мозгунов //

Региональные исследования. - 2010. - №2. - С.69.

6. Балабанова А.О. О подготовке кадров для сферы сельского туризма / А.О. Балабанова // науч.-практич. журнал «Сельское, лесное и водное хозяйство» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://agro.snauka.ru/2013/12/1267>

7. Швальбе Х. Практика маркетинга для малых и средних предприятий / Х. Швальбе. - М.: Республика, 1995. - 317с.

8. Друкер П. Бизнес и инновации. - М.: Вильямс, 2007. - 432 с.

REFERENCES

Balabanova, A.O. K voprosu o razrabotke obshcheobrazovatelnykh programm dlya razvitiya sel'skogo turizma // Izvestiya Sochinskogo gosudarstvennogo universiteta, no. 1-2 (2013). - S.116-126.

Balabanova, A.O. O podgotovke kadrov dlya sfery sel'skogo turizma // nauch.-praktich.zhurnal «Sel'skoe, lesnoe i vodnoe khozyaystvo» [Elektronnyy resurs]. - <http://agro.snauka.ru/2013/12/1267>

Druker, P. Biznes i innovatsii. - M.: Vilyams, 2007.

Koldaev, A.V. Problemy podgotovki kadrov v sel'skom turizme / A.V.Koldaev // Vestnik RMAТ. - 2012. - №1(4). - S.80.

Kundiys, V.A. Chermyanik, V.V. «Problemy i perspektivy agroturizma v regione» // Izvestiya Altayskogo gosudarstvennogo universitete. - 2011. - №2.

Mozgunov, N.A. «Selskiy turizm kak fak-tor razvitiya territoriy / N.A.Mozgunov» // Regionalnye issledovaniya. - 2010. - №2. - S.69.

Rutinskiy, M.Y. Silskiy turizm: navch.posib. - K.: Znannya, 2006.

Shvalbe, Kh. Praktika marketinga dlya malykh i srednikh predpriyatiy / Kh.Shval'be. -M.: Respublika, 1995.

Павленко Ирина Геннадьевна

к.э.н., доцент,
Таврический национальный
университет имени В.И. Вернадского,
E-mail: 11irin@rambler.ru

Pavlenko Irina Gennadievna,

Candidate of economic sciences,
Associate Professor,
Taurida National V.I. Vernadsky University,
E-mail: 11irin@rambler.ru