

КОНЦЕПТУАЛЬНІ РОЗРОБКИ ЕФЕКТИВНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО КОМПЛЕКСУ

Нечева Н.В.

Одеський національний економічний університет

Анотація. У статті розглядаються питання концептуальних розробок створення механізму ефективного управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу. Для вирішення поставлених завдань та досягнення мети ефективного управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортної сфери, запропоновано механізм. Такий механізм базується на використанні методів реалізації управлінських рішень, обґрунтованих, зважених принципів і методичного підходу, функцій та важелів управління із обґрунтуванням моделі визначення попиту та пропозицій на санаторно-курортні послуги на майбутні періоди, визначення напрямів для підвищення ефективності управління трудовими ресурсами з урахуванням зовнішніх та внутрішніх факторів, конкурентоспроможності та кризових явищ у суспільстві. Розробка механізму ефективного управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств повинна базуватися на концепції методологічної основи і повинен бути системний підхід. Доцільність використання системного підходу визначається тим, що реалізація та вирішення окремих завдань управління трудовими ресурсами не дає змоги змін у підвищенні економічної ефективності механізму управління персоналом санаторно-курортної сфери. Функціонування механізму управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств та його ефективність зводиться до обґрунтованого переліку функцій, які складають єдиний замкнутий управлінський ланцюг, який включає в себе прийняття управлінських рішень, їх реалізацію на практиці управління персоналом та контроль їх виконання. Дослідження механізму управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу показало, що наявність механізму діє на ефективність функціонування підприємств, у цілому, та трудовими ресурсами, зокрема. Наданий механізм сприяє підвищенню ефективності їх праці, якості наданих послуг, підвищенню конкурентоспроможності на рекреаційному ринку з урахуванням кризових явищ в Україні.

Ключові слова: санаторно-курортний комплекс, трудові ресурси, механізм, управління.

CONCEPTUAL DEVELOPMENT OF THE EFFECTIVE MECHANISM OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF THE ENTERPRISES OF SANATORIUM-RESORT COMPLEX

Natalia Niecheva

Odessa National economic university

Summary. The article considers the conceptual development of the mechanism of the effective human resource management of the enterprises of sanatorium-resort complex. There was proposed a mechanism of attaining these objectives and achieving the goal of the effective human resource management of the enterprises of sanatorium-resort complex. This mechanism is based on the methods of realization of administrative decisions, grounded principles and methodological approach, as well as the functions and lever of the management with the foundation of the model of determining supply and demand for sanatorium-resort services in the future periods, identification of the areas of improving the effectiveness of human resource management taking into account the external and internal factors of competitiveness and the crisis in society. Development of an effective human resource management of sanatorium-resort establishments should be based on the concept of methodological principles and there should be a systematic approach. The feasibility of using a systematic approach is determined by the fact that the implementation and solving of individual tasks of human resource management does not allow to change the economic efficiency of the mechanism of personnel management of health resort sector. The functioning of the mechanism of the human resource management of sanatorium-resort establishments and its effectiveness is reduced to a reasonable list of features that constitute a single closed management process, which includes decision-making, implementation of these decisions in practice, managing of staff and monitoring their performance. Investigation of the mechanism of human resource management of the enterprises of sanatorium-resort complex showed that the mechanism influences on the effective functioning of the enterprises in general, and human resources in particular. The provided mechanism promotes the improvement in efficiency and quality of services and increases the competitiveness in the recreational market, taking into account the crisis in Ukraine.

Keywords: sanatorium-resort complex, human resources, mechanisms, management.

Постановка проблеми. Обґрунтування та створення ефективного механізму управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу це питання, які є актуальними та гострими, потребують їх розв'язання не тільки у сучасному періоді, а і заздалегідь. Адже саме від ефективного управління трудовими ресурсами залежить якість наданих послуг та успіх роботи підприємства. Розвиток та функціонування рекреаційних підприємств залежить від низки факторів, серед яких особливе місце має механізм управління трудовими ресурсами та безпосередньо впливає на ефективну роботу санаторно-курортного підприємства.

Аналіз досліджень та публікацій. У зв'язку зі зростаючим значенням ефективності управління розвитком трудових ресурсів санаторно-курортних підприємств, розширюються наукові дослідження вітчизняних науковців у сфері створення теоретичних і методичних основ у роботах О. Решетняка [1], Л.П. Дядечко [2], В. Яника [3], Герасименко В.Г.[4]. Також слід відмітити роботи Царенко В.А [5], Стафійчука В.І.[6], Дорошенко А.С [7], Штрангтрета А.М. [8] та інші.

Невирішені складові загальної проблеми. У вітчизняній науці положення механізму ефективного управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу є не достатньо розробленими та обґрунтованими.

Розробки науковців не достатньо розглядають у системі та комплексно питаннями механізму ефективного управління трудовими ресурсами санаторно-курортної сфери. Недоліки вказаних розробок та наукових положень стримують розвиток, як у теорії, так і у практиці механізму ефективного управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу у зв'язку з тим, що якісно новий рівень функціонування такого механізму у санаторно-курортній сфері базується на ефективному управлінні трудовими ресурсами, втіленням у життя стратегічних напрямів на усіх рівнях узагальнення.

Формулювання цілей статті. Одним з пріоритетних завдань науки у сьогоднішній час є удосконалення ефективного механізму управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств. Санаторно-курортні підприємства відповідають за оздоровлення населення і є вагомою економічною складовою усього народногосподарського механізму держави. Цілями цього дослідження є обґрунтування концептуальних розробок механізму, спрямованих на підвищення ефективності управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Питання створення механізму ефективного управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу є актуальними та складними у сучасний період розвитку народногосподарського комплексу України.

Треба сказати, що у сучасному періоді у економічній літературі немає визначення як єдиного підходу до категорії управління розвитком, ефективного управління підприємств рекреаційно-туристського напрямку та трудовими ресурсами в них. Ефективне управління та розвиток підприємств туристично-рекреаційної сфери та його персоналу Н.І. Кабушкін визначає як процес, який складається із серії взаємопов'язаних безперервних дій [9, с.121], П.В. Єгоров, Є.І. Карпова розглядають ефективне управління та розвиток підприємств цього напрямку як цілеспрямований процес кількісного змінення стану підприємств та результатів їх діяльності, що є основою якісних змін їх внутрішнього стану та структури, які виникають під впливом на них факторів [10, с.74].

Розглядаючи це питання відносно підприємств санаторно-курортної сфери та їх трудових ресурсів зокрема, слід ураховувати, що ці підприємства відносяться до соціально спрямованих організацій, тобто які мають специфічний вид діяльності. Ефективний механізм управління передбачає оперативну координацію та ефективне використання ресурсів (трудових, інформаційних, матеріальних, фінансових), які спрямовані на вирішення завдань сучасного управління, досягнення головної мети та підвищення ефективності управління підприємствами у цілому, та трудовими ресурсами, як вирішальної складової. Таке визначення дає змогу охопити усі елементи діяльності підприємств санаторно-курортного комплексу, і в першу чергу, трудові ресурси. Відмітимо, що зокрема, управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств, тобто ефективне управління, це, перш за все, взаємозв'язок організаційних, правових та фінансово-економічних складових з урахуванням антикризових елементів механізму управління.

Тобто для вирішення поставлених завдань та досягнення мети ефективного управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортної сфери, необхідно

існування механізму. Останній, у свою чергу, базується на використанні методів реалізації управлінських рішень, обґрунтованих, зважених принципів і методичного підходу, функцій та важелів управління із обґрунтуванням моделі визначення попиту та пропозицій на санаторно-курортні послуги на майбутні періоди, визначення напрямів для підвищення ефективності управління трудовими ресурсами з урахуванням зовнішніх та внутрішніх факторів, конкурентоспроможності та кризових явищ у суспільстві.

Основними причинами неефективного управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу є безперервна реорганізація органів центральної виконавчої влади, не врахування кризових ситуацій, факторів ризиків, недостатність системного підходу до управління трудовими ресурсами підприємств цієї сфери, низький рівень обслуговування, низькі доходи населення, невпевненість населення у якості курортно-рекреаційних послуг, недостатність відкритої інформації, інвестиційних можливостей та інше.

Слід акцентувати, що перш за все, треба визначити цільові орієнтири управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортної сфери.

У сучасних складних кризових умовах найпершим питанням є питання про те, якими повинні ставитися цілі ефективного управління трудовими ресурсами рекреаційної сфери. Перш за все, треба сказати, що мета ефективного управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств повинна бути соціально орієнтованою, тобто повністю та реально задовольняти конкретні потреби у лікуванні, відтворенні, відпочинку споживачів, а досягнення цього повинно бути ресурсне забезпечено, особливо людським фактором, тобто трудовими ресурсами цих підприємств.

Головною метою ефективного управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств зокрема, та самих організацій цієї сфери, у цілому, є обґрунтування та визначення пріоритетних напрямів функціонування та розвитку на підставі створення оптимальних умов управління, які б забезпечували стійку, ефективну діяльність трудових ресурсів усіх рангів з урахуванням антикризових підходів сучасних умов та стану України.

Для втілення в життя поставленої мети треба вирішити наступні завдання ефективного управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного напрямку: систематичне підвищення кваліфікації персоналу для забезпечення зростання якості обслуговування населення; підвищення можливостей адаптації в умовах кризи до потреб ринку на підставі цілеспрямованого, активного впливу на вимоги рекреантів; підвищення доходів персоналу, оптимізація розходів; обґрунтування критеріїв та мотивації оцінки роботи персоналу; планування видів діяльності трудових ресурсів; розробка організаційної структури та розробка організаційної структури управління ними; прогнозування необхідної кількості працівників; розробка інформаційної підсистеми управління трудовими ресурсами для реалізації поставлених завдань.

Вважаємо, що сформульовані мета та завдання ефективного управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств можуть бути досягнуті в умовах професійного впливу суб'єкта управління на відповідні складові на підставі втілення відповідних функцій управління у їх взаємозв'язку та взаємодії.

Крім того, слід сказати, що механізм ефективного управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств повинен діяти на підставі принципів комплексності, ефективності управління персоналом, системності у розробці методів управління, адаптації зовнішніх явищ, безперечно гнучкості, та оперативності, орієнтації на цінності та пріоритет інтересів і попиту рекреантів, урахування фактору часу, підвищення мобільності трудових ресурсів усіх видів, а саме – часової, внутрішньої (стосовно самого підприємства) та зовнішньої, як між підприємствами регіону, так і у міжрегіональному масштабі.

Управління трудовими ресурсами, з точки зору, комплексності підходу передбачає розгляд діяльності персоналу санаторно-курортних підприємств у комплексі із розвитком усіх складових цього закладу (надання лікувальних послуг, розміщення та проживання, блоку харчування та інше).

Системний підхід у створенні механізму управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств повинен ураховувати усі передбачення та обмеження у підвищенні ефективності управління персоналом закладів рекреаційної сфери.

Механізм ефективного управління з точки зору адаптації та гнучкості передбачає урахування елемента невизначеності, що діє на зовнішнє та внутрішнє середовище при управлінні трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортної сфери та може

бути втіленим у практику управління впровадженням важелів, які дають змогу передбачення та прогнозування можливостей змін стану зовнішньої середовища та обґрунтування і впровадження реальних, практичних ним адекватних рішень.

Підвищення мобільності трудових ресурсів санаторно-курортних підприємств, принципове положення управління треба розглядати в усіх напрямках, а саме: територіальне, часове, професійне.

Тобто, територіальна можливість мобільності передбачає переїзд трудових ресурсів у інші міста, регіони. Цей вид мобільності можна відносити до зовнішнього типу. Крім того, мобільність може бути при переході персоналу в середині санаторіїв на інше місце роботи з цієї спеціальності, або змінити спеціальність сумісно, тобто працювати по двом спеціальностям. Такий вид мобільності можна відносити до професійної. А прискорення терміну перекваліфікації, зміни місця роботи, міста проживання можна відносити до часової мобільності трудових ресурсів санаторно-курортних підприємств.

Принцип ефективності, перш за все, передбачає визначення сукупності розходів на персонал, а реальна вигода при управлінні трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств визначається прибутковістю, яка реалізується при функціонуванні якісного механізму управління трудовими ресурсами та конкурентоспроможності наданих персоналом санаторно-курортних послуг населенню.

Розробка механізму ефективного управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств повинна базуватися на концепції методологічної основи і повинен бути системний підхід. Доцільність ви користування системного підходу визначається тим, що реалізація та вирішення окремих завдань управління трудовими ресурсами не дає змоги змін у підвищенні економічної ефективності механізму управління персоналом санаторно-курортної сфери.

Функціонування механізму управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств та його ефективність зводиться до обґрунтованого переліку функцій, які складають єдиний замкнений управлінський ланцюг, який включає в себе прийняття управлінських рішень, їх реалізацію на практиці управління персоналом та контроль їх виконання.

Головні функції механізму ефективного управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств можна уявити як взаємопов'язані складові цього механізму, з урахуванням специфіки сфери його діяльності.

Отже, розглядаючи різноманітні позиції вчених на визначення функцій управління трудовими ресурсами необхідно та доцільно уточнити їх склад та специфіку в управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств в Україні.

Функціонування та взаємодія складових механізму управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортної сфери здійснюється через їх вплив один на одного. Слід відмітити, що зв'язки між ними є як прямими, так і оборотними. Такий взаємозв'язок складових роблять механізм з елементарного набору складових у складне ціле та разом обґрунтовують їх структуру та склад. Крім того, завдяки існуванню оборотних зв'язків повинні відбуватися процеси цілеспрямованих дій та ефективного управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортної сфери.

Ефективне управління підприємствами та трудовими ресурсами у рекреаційній галузі передбачає управління інформаційним, технічним, ресурсним забезпеченням, управління маркетинговою діяльністю, трудовими ресурсами з урахуванням кризових ситуацій.

А саме, управління інформаційним, технічним, ресурсним забезпеченням передбачає пристосування ресурсів під санаторно-курортні потреби, зробити їх більш якісними, доступними для потреб у лікуванні, оздоровленні населення України.

Управління маркетинговою діяльністю спрямовано на формування конкурентоспроможного рекреаційного продукту на підставі орієнтації на вивчення ринку та задоволення населення у санаторно-курортних потребах.

Для втілення у практику завдань підвищення якості функціонування персоналу необхідно підвищувати професійну підготовку трудових ресурсів, що є підставою покращення трудового потенціалу санаторно-курортних організацій. Крім того, робітники цієї галузі повинні володіти комунікабельністю, вмінням вирішувати конфліктні питання, професіоналізмом, високою культурою спілкування, інформованістю, ініціативністю. Впровадження механізму ефективного управління трудовими ресурсами буде спрямовано на підвищення конкурентоспроможності та ефективності функціонування санаторно-курортних підприємств та рекреаційної галузі.

Врахування та управління кризовими явищами в управлінні трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств спрямовано на обґрунтування та практичне використання різноманітних складових впливу, які дають змогу передбачати, прогнозувати можливість появи кризових ситуацій, ризиків та передбачати наслідки цих кризових проявів на механізм управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу в Україні.

Висновок. Дослідження механізму управління персоналом рекреаційної сфери як сукупності складових, що знаходяться у взаємодії та взаємозв'язку, показало, що наявність механізму діє на ефективність функціонування підприємств, у цілому, та трудовими ресурсами, зокрема. Такий механізм діяльності трудових ресурсів сприяє підвищенню ефективності їх праці, якості наданих послуг, підвищенню конкурентоспроможності на рекреаційному ринку з урахуванням кризових явищ в Україні.

Перелік літератури.

1. Решетняк О. Сучасні методи управління підприємством сфери послуг / О. Решетняк. – Х.: Фактор, 2008. Дядечко Л.П. Економіка туристичного бізнесу. – Центр учбової літератури, 2007. – 224 с.
2. Дядечко Л.П. Економіка туристичного бізнесу / Л.П. Дядечко. – Центр учбової літератури, 2007. – 224 с.
3. Янік В. Ефективність формування і розвитку підприємництва в умовах трансформації економіки постсоціалістичних країн: [Монографія] / В. Янік. – Львів: Видавничий дім «Панорама», 2009. – 304 с.
4. Герасименко В.Г. Ринки туристичних послуг: [Монографія] / за ред. В. Г Герасименко. – Одес. нац. екон. ун-т, 2013. – 223 с.
5. Царенко В.А. Формирование стратегии управления санаторно-курортными организациями на основе повышения конкурентоспособности: Автореферат дис. ... канд. Эконом. Наук: 08.00.05; СПб. гос. ун-т экономики и финансов / В.А. Царенко. – СПб., 2010. – 17с.
6. Стафійчук В.І. Рекреологія: – Навчальний посібник / В.І. Стафійчук. – К.: Альтпрес, 2006. – 264 с.
7. Дорошенко А.С. Управление трудовыми ресурсами. Учеб. Пособие / А.С. Дорошенко.- К.: МАУП.1997.
8. Штангрет А.М., Копилюк О.І. Антикризове управління підприємством: Навч. посібник / Штангрет А.М., Копилюк О.І. - К.: Знання, 2007. – 335 с.
9. Кабушкин Н.И. Менеджмент туризма. Учеб. пособие / Н.И. Кабушкин. – Мн.: БГЭУ, 1999. – с.121.
10. Егоров П.В. Управление развитием предприятий малого бизнеса: [монография] / П.В. Егоров, Е.И. Карпова – Донецк : Издательство ООО «Лебедь», 2004. – с 74.

Стаття надійшла: 17.02.2015 р.

Рецензент: д. держ. упр., проф. Маліков В.В.



УДК 005.95 : 331.101.3

JEL Classification M 12

МОТИВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ НГВУ «ДОЛИНАНАФТОГАЗ»

Попалинець І.Р., аспірант

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Анотація. Стаття присвячена побудові моделі характеристик робіт ієрархії управління. В основу покладено висвітлення видів діяльності управлінської праці на рівнях ієрархії, що відповідають різним ступеням наявності кожної з п'яти характеристик (різноманітність умінь та навичок, визначення завдання, важливість завдання, самостійність та зворотній зв'язок). Об'єктом дослідження обрано НГВУ «Долина нафтогаз».

Проведений кількісний аналіз характеристик робіт мотивації управлінської праці за допомогою експертних оцінок. Також, розрахований баловий мотиваційний потенціал, який показав, що керівники TOP-рівня не реалізують свій мотиваційний потенціал на 19,04 %, відповідно керівники MIDDLE-рівня – 30,96 % та керівники LOWER-рівня – 33,96 %. Це означає, що на кожному рівні ієрархії є можливість розвитку власної конкурентоспроможності, максимально реалізувати в роботі набуті навички, знання, здібності і т.д.

Також, розглянутий розподіл характеристик робіт на прикладі НГВУ «Долина нафтогаз». Встановлено, що найбільш розвинутою характеристикою є різноманітність умінь та навичок, а найменш розвинутою – важливість завдань. Позитивним моментом є те, що високу позицію займає зворотній зв'язок, оскільки кому-