УДК: 338.48-53:331.101.262

Н. В. Нєчева
Одеський національний економічний університет, Україна

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО КОМПЛЕКСУ

Розглянуто стан розвитку підприємств санаторно-курортного комплексу та управління трудовими ресурсами в них, що уможливлює виокремлення кризових явищ та бачення, та їхніх наслідків у посткризових періодах функціонування цих підприємств; проаналізовано умови формування ефективного механізму управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу та запропоновано систему управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу.
Ключові слова: управління, трудові ресурси, санаторно-курортні підприємства.

Рассмотрено состояние развития предприятий санаторно-курортного комплекса и управления трудовыми ресурсами в них, что дает возможность увидеть этапы, на которых наблюдаются кризисные явления, и их последствия в посткризисных периодах функционирования этих предприятий, проанализированы условия формирования эффективного механизма управления трудовыми ресурсами предприятий санаторно-курортного комплекса и предложена система управления трудовыми ресурсами предприятий санаторно-курортного комплекса.
Ключевые слова: управление, трудовые ресурсы, санаторно-курортные предприятия.

This article considers the conditions of the development of sanatorium resort enterprises, as well as the conditions of human resources management within the given enterprises which enables to notice the stages, where the crisis phenomena could be observed and the general consequences of such phenomena in the post-crisis periods of functioning of these enterprises. The conditions for the formation of the effective mechanism of human resources management of the sanatorium resort enterprises are analyzed and the crucial system of a human resources management for the sanatorium resort enterprises is suggested.
Keywords: management, human resources, sanatorium resort enterprises.

На сучасному етапі соціально-економічних перетворень в Україні зростає роль трудових ресурсів підприємств та ефективного управління ними з рахуванням антикризових заходів. Особливої уваги управління трудовими ресурсами потребує в тих сферах, які мають соціальну спрямованість, а саме – в рекреаційній, бо санаторно-курортний сектор є однією з головних галузей реалізації соціальної політики уряду України в лікуванні, оздоровленні людських ресурсів та їх відтворенні.

На сьогодні спостережено загострення кризових наслідків проведення ринкових перетворень у частині неефективного управління трудовими ресурсами в рекреаційній сфері, їх розвитку, загального та сезонного скорочення чисельності працюючих, недостатнього рівня кваліфікації, зниження доступності послуг санаторно-курортних організацій для населення тощо. Розвиток та функціонування рекреаційних підприємств залежить від низки факторів, які впливають на ефективну роботу санаторно-курортного підприємства.

Ця проблема є актуальною вже тривалий час, і до сьогодні багато вчених проводило дослідження у цьому напряму. Окреслену тематику вивчали такі вітчизняні вчені, як Ю. Б. Храмов, І. В. Зорін, Н. С. Мироненко, І. Т. Твердохлєбов, А. Жукова, А. Д. Чудновський та багато інших.

Проте цілісне дослідження названої проблеми, яке враховувало б думки як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, звело б до купи окремі положення теми, на сьогодні відсутнє. Ця проблема вимагає організаційно-методичних положень для підвищення ефективності управління трудовими ресурсами та передбачає розвинуту систему принципів управління трудовими ресурсами, визначення

© Нєчева Н. В., 2014

логічно послідовних дій управління працівниками з урахуванням специфіки санаторно-курортних підприємств.

Одним із пріоритетних завдань держави на сьогодні є удосконалення методів управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств, адже вони відповідають за оздоровлення населення і є вагомою економічною складовою всього народногосподарського механізму держави.

Управління трудовими ресурсами (англ. human resources management, HRM, Нгменеджмент) – галузь знань і практичної діяльності, спрямована на забезпечення організації якісним персоналом, здатним виконувати покладені на нього трудові функції, і забезпечення оптимального його використання. Управління трудовими ресурсами є невід'ємною частиною якісних систем управління організації [1].

Управління трудовими ресурсами – процес ефективного використання й розвитку людських ресурсів підприємства для досягнення організаційних і особистих цілей персоналу шляхом впровадження економічних, організаційних і соціально-психологічних методів управління. Управління трудовими ресурсами визнають однією з найважливіших сфер життя підприємства, яка здатна багаторазово підвищити його ефективність, а саме поняття «управління персоналом» розглядають достатньо широко: від економіко-статистичного до філософсько-психологічного.

Процес управління трудовими ресурсами передбачає такі етапи: пошук і адаптацію персоналу, оперативну роботу з персоналом (включаючи навчання й розвиток персоналу, оперативну оцінку персоналу, організацію праці, управління діловими комунікаціями, мотивацію та оплату праці), стратегічну роботу з персоналом.

Однією з актуальних проблем, пов'язаних із реформуванням української економіки в посткризовому періоді, є проблема ефективного управління трудовими ресурсами, особливо на підприємствах соціально-орієнтованих галузей, зокрема в санаторно-курортній. За Л. С. Дорошенком, управління трудовими ресурсами є складовою невід'ємною системи регулювання соціально-економічного розвитку суспільства [2, с. 18]. Воно спрямоване на задоволення потреб економіки у кваліфікованих кадрах; забезпечення ефективної занятості працездатного населення, раціональний розподіл його за сферами праці і на територіях; ефективне використання ресурсів і праці. Це найбільш загальне визначення управління трудовими ресурсами (на державному рівні або на рівні регіону).

Для з'ясування *поняття управління трудовими ресурсами* на рівні підприємства необхідно враховувати таке:

– управління – взаємопов'язаний процес планування, організації, мотивації й контролю, необхідні для формулювання цілей організації та їх досягнення. Управління трудовими ресурсами є ланкою, орієнтованою на досягнення цілей організації;

– у сучасних умовах доцільним є стратегічне планування або стратегічний менеджмент, тому управління трудовими ресурсами також повинне бути стратегічним. Важливе завдання управління трудовими ресурсами – розробка стратегічної мети й плану її реалізації, необхідного для того, щоб ефективно використовувати обмежені ресурси, зокрема трудові;

– загальну стратегію підприємства та інші функційні стратегії (фінансову, виробничу, маркетингову тощо). Досягнення мети окремих функційних стратегій повинно дозволяти іншим стратегіям досягти своїх цілей, що дозволяє досягти загальної стратегії підприємства;

– кожне підприємство має певні матеріальні, фінансові трудові ресурси, але вони обмежені. Саме трудові ресурси визначають поставлену стратегічну мету підприємства й альтернативний план її реалізації.

З огляду на вказане, можна дати таке визначення управлінню трудовими ресурсами на рівні підприємства – це процес розробки стратегії формування, використання й розвитку трудових ресурсів, її реалізації й мотивації персоналу, а також контролю за її виконанням. Усі ці процеси повинні бути орієнтовані на досягнення стратегії підприємства з урахуванням антикризових підходів в управлінні трудовими ресурсами, особливо в соціально-орієнтованих галузях, зокрема в санаторно-курортній сфері.

Наведене визначення передбачає системний підхід до управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу, враховує складові системи. які необхідно реалізувати з огляду на соціальну направленість підприємств рекреаційної сфери та антикризові підходи в управлінні.

Людська праця виступає важливою складовою прибутковості будь-якої фірми. А у сфері обслуговування (послуг), особливо в санаторно-курортній сфері, людська праця набуває такого значення, за якого саме існування єдиного організаційно-економічного механізму прямо залежить від кількості і особливо від якості праці

Потрібно відзначити специфічність діяльності підприємств санаторно-курортного комплексу, яка полягає в тому, що працівники санаторно-курортної галузі надають санаторно-курортні послуги (лікування, відпочинок, відтворення трудових ресурсів). У процесі надання цих послуг виявляються різні напрями діяльності (лікування, діагностика, харчування, проживання тощо); здійснюються специфічні бізнес-процеси, такі як продаж путівок, маркетинг, управління ризиками.

Усе наведене дає підстави стверджувати, що управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств є системою.

Ефективне управління системою передбачає можливість підтримки цілісного стану її складових (підсистем), збільшення її потенційних переваг, реалізацію можливостей пристосування до умов змінного середовища. Системи такого роду складено для управління, тому що для його вдалої реалізації необхідно, щоб дії ґрунтувалися на аналізі результатів, очікуваних у майбутньому [3, с. 42].

Як зазначив П. В. Гудзь, у процесі розвитку підприємств санаторно-курортного комплексу можна виділити чотири періоди. Критеріями періодизації виступають соціально-політичні та техніко-економічні передумови розвитку туристично-рекреаційного сектору країни [4].

Перший період (1991–1994) характеризується різким зниженням ефективності санаторно-курортної та туристичної діяльності, зменшенням числа спеціалізованих засобів розміщення (з 7,4 до 5,8 тис. од.), скороченням потоку рекреантів (з 21 до 8,8 тис. чол.) через негативні наслідки реформування економіки. Рекреаційні підприємства, перебуваючи в стані «виживання», змушені шукати різні методи залучення рекреантів на комерційній основі, проявляти ініціативну господарську самостійність, займатися підприємницькою діяльністю.

Під час другого періоду (1995–1998) триває спад попиту на рекреаційні послуги, зменшується число туристсько-рекреаційних організацій та місць в них, деякі санаторно-курортні організації консервують або перепрофілюють в об'єкти бізнесу й розваг. Відбувається переорієнтація рекреаційних послуг з лікування на відпочинок. Однак створюється сприятлива нормативно-правова база для розвитку підприємництва в рекреаційній сфері, активізується наука і освіта у сфері туризму.

Третій період (1999–2004) відзначається стійким зростанням чисельності рекреантів, яких приймають санаторно-курортні організації (з 7,7 до 9,7 тис. чол.). Спостерігається поліпшення матеріально-технічної бази санаторно-курортних організацій країни, збільшення доходів від їх основної діяльності. Розвивається правове регулювання підприємницької діяльності в сфері рекреації на регіональному рівні, з'являються монопольні структури на туристсько-рекреаційному ринку.

Четвертий період (з 2005 р. дотепер) характеризується посиленням ролі держави в питаннях регулювання й координації туристсько-рекреаційної діяльності. Підвищується підприємницька активність.

Отже, для становлення й розвитку підприємств санаторно-курортної сфери характерні як етапи спаду, так і етапи підйому.

Зміни організаційного характеру, деякі структурні перетворення, що відбуваються в економіці всіх держав та в управлінні трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу призводять до недієвості способів управління трудовими ресурсами санаторно-курортних закладів. Чинні підходи не забезпечують ефективного функціонування та безперервності діяльності підприємств санаторно-курортного комплексу, не створюють стійкого ефективного стану управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу.

Основні складові формування ефективного механізму управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу подано на рис. 1.

Рис. 1. Система управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу

Варто зауважити, що для сталого розвитку підприємств санаторно-курортного комплексу в Україні необхідним є формування принципово нової моделі управління підприємством у цілому та трудовими ресурсами зокрема, що базується на аналізі світових стандартів, тенденцій і досвіду, а також конструктивній взаємодії всіх галузей економіки країни.

Загострення кризових тенденцій у галузі призвело до значного звільнення працівників із підприємств санаторно-курортного комплексу, зниження рівня кваліфікації працівників, сезонного закриття закладів оздоровлення, тому варто розглянути наслідки впливу кризових явищ і шукати антикризове управління.

В узагальненому вигляді під потрібно розуміти таке управління, яке буде запобігати або пом'якшувати кризові ситуації. Стосовно цього тлумачення суті антикризового управління доцільно визначити й такі:

– передкризове управління, яке здійснюють для своєчасного виявлення та вирішення проблем (прийняття рішень) для запобігання кризи;

– управління в умовах кризи, яке визначає стабілізацію нестійких станів і збереження керованої системи;

– управління процесами виходу з кризи, яке здійснюють для мінімізації втрат і втрачених можливостей під час виведення з кризи [5].

З нашої точки зору, сутність ефективного управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств полягає в системному підході, який дозволяє розглядати об'єкт дослідження як систему.

Висновки.

Розроблено схему принципової проблематики ефективного управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу, яка містить чотири основні складові:

– проблеми, що пов'язані з кризовим станом;

– методологічні проблеми;

– теоретичні проблеми;

– аналітичні та інформаційні проблеми.

Вирішення вказаних проблем є основою для побудови ефективного механізму управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу. Механізм обов'язково має враховувати антикризові підходи в управлінні.

Значну увагу необхідно приділити також визначенню та обґрунтуванню понять і категорій управління трудовими ресурсами як теоретичного підґрунтя механізму управління трудовими ресурсами на підприємстві санаторно-курортного комплексу.

Бібліографічні посилання

1. Електронний ресурс. – Режим доступу : http://www.ru.wikipedia.org/wiki
2. **Цветаев В. М.** Управление трудовыми ресурсами / В. М. Цветаев. – СПб. : Питер, 2011. – 301 с.
3. **Ґудзь П. В.** Оцінка мультиплікативної дії рекреаційної економіки на життєвий простір курортних територій / П. В. Ґудзь, П. В. Захарченко, М. В. Ґудзь // Економіка та право. – 2009. – №1. – 122–127.
4. **Дорошенко А. С.** Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособ. / А. С. Дорошенко. – К. : МАУП, 1997. – 60 с.
5. **Штангрет А. М.** Антикризове управління підприємством : навч. посіб. / А. М. Штангрет, О. І. Копилюк. – К. : Знання, 2007. – 335 с.
6. **Біркович В. І.** Модернізація туристичного та рекреаційного потенціалу регіонів України / В. І. Біркович // Статистика України. – 2006. – № 3. – С. 83–86.
7. **Харічков С. К.** Реформування економічних та організаційних зв'язків у рекреаційно-туристичному комплексі регіону / С. К. Харічков // Проблеми розвитку курортної справи і туризму в Одеському регіоні : матер. наук. конф. 29–30 берез. 2000 р. – О., 2000. – С. 17–19.

Надійшла до редколегії 17.01.2014