

Література:

1. Проскура В.Ф. Методологічні підходи до управління ризиками / В.Ф. Проскура, Р. Г. Білак // Економіка і суспільство. – 2017. – Вип. 9. – С. 599-607.
2. Романенко М.О. Кількісний аналіз ризику діяльності персоналу / М.О. Романенко // Економічний часопис – XXI. – 2011. – № 1-2. – С. 66-69.
3. Ляшок Н.Ю. Використання кластерного аналізу для оцінки кадрових ризиків / Н.Ю. Ляшок // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів регіональної науково-практичної конференції / Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ (25 грудня 2008 року). – Донецьк: Світ книги, 2008. – С. 91-96.
4. Гайфуллина М.М. Интегральный подход к оценке кадрового потенциала предприятия / М.М. Гайфулина // Вестник ВЭГУ. – 2015. – № 4. – С. 22-33.
5. Мішина С.В. Класифікація кадрових ризиків підприємства / С.В. Мішина, О.Ю. Мішин // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2016. – Вип. 53. – С. 87-92.
6. Дуднева Ю.Е. Удосконалення управління кадровими ризиками організації / Ю.Е. Дуднева, Л.В. Сотнікова // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. – 2017. – № 185 – С. 183-190.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ТУРИЗМУ: МУЛЬТИКУЛЬТУРНИЙ АСПЕКТ

*Гриньох Н.В., к.істор.н., доцент
ВП «Львівська філія Київського національного університету
культури і мистецтв»*

Підприємницька діяльність учасників ринку туристичних послуг є сферою господарської діяльності та важливим фактором міжнародного співробітництва. Зовнішньоекономічні зв'язки туристичних підприємств в Україні, глобалізація світової економіки та інші чинники впливу зумовлюють появу нових можливостей для їх діяльності та розвитку. Нормативно-правове законодавство, в т. ч. Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність», (№ 2530/VIII – № 2530-19 від 06.09.2018 р., зі змінами та доповненнями) визначає основні засади зовнішньоекономічної діяльності підприємств [1].

Слід зазначити, що діяльність підприємств сфери туризму на міжнародному ринку послуг та умови, у яких він функціонує, зумовлює зростання значення управління персоналом. Персонал підприємств сфери туризму як вагомий чинник ефективності їх підприємницької діяльності, повинен відповідати певним вимогам та забезпечувати реалізацію поставлених завдань.

До завдань якісного управління зовнішньоекономічною діяльністю на міжнародному ринку туристичних послуг варто віднести наступне: ефективне використання персоналом сфери туристичних підприємств інфраструктурного забезпечення; високий рівень якості надання туристичних послуг; оцінка та прогнозування кон'юнктури міжнародних ринків; знання економічної сутності господарських явищ та процесів, а також уміння приймати ефективні управлінські рішення; урахування особливостей ведення зовнішньоекономічної діяльності на туристичних підприємствах, які мають різні організаційно-правові форми тощо.

У контексті проблематики статті доречно розглянути, як саме мультикультурний аспект і формування мультикультурних команд сприятиме вирішенню проблем та прийняттю більш ефективних управлінських рішень у діяльності підприємств сфери туризму на міжнародному ринку послуг.

Науковці по-різному тлумачать категорію «мультикультура». Мультикультура – це суспільне явище життя, що полягає у співіснуванні різних культур у рамках суспільства, передбачає наявність толерантності, прояву терпимості до інших релігійних поглядів і звичаїв тощо. Виявлено, що «підхід, коли команди складаються із представників різних функціональних галузей, використовується давно. Організації розуміють, що «мультикультурні команди» – команди, до яких входять люди різних національностей, різного расового, етнічного і культурного походження відрізняються ще більшим потенціалом креативності та інноваційності. Доведено, що команди із різним складом учасників генерують більше різноманітних способів розв'язання проблем (при цьому варіанти виявляються більш високої якості). До недоліків мультикультурних команд відноситься те, що ними важко управляти. У таких командах зростає ймовірність проблем із спілкуванням і розумінням. Як засвідчує практика, при умові ефективного міжкультурного навчання і хорошого менеджменту ці проблеми, з часом, зникають [2, с. 519].

Управління персоналом у діяльності підприємств сфери туризму, у міжкультурному аспекті, повинен орієнтуватися на наступне: ТОП – менеджмент може бути сформований із різних національностей; є можливим записувати на відео всі наради команд, а потім переглядати ці відео, аналізуючи культурні відмінності, у т. ч. невербальне спілкування; доцільно обговорювати такі відео, щоб зрозуміти краще – як саме вони впливають на менеджерів певного туристичного підприємства та роботу команди у цілому; є важливим також об'єднувати співробітників у соціальні групи на добровільних засадах, що забезпечить краще вирішення проблем цієї групи, а також сприятиме кращому вирішенню проблем туристичного підприємства; побудова програм наставництва також позитивно вплине на роботу таких соціальних груп; впровадження навчальних програм, із питань міжкультурних комунікацій може стати гарантією справедливості при розв'язанні низки конфліктів; проведення внутрішнього опитування є важливою складовою управління персоналом у міжкультурному аспекті, що дозволить контролювати стереотипи працівників тощо.

Слід зазначити, що управління персоналом у діяльності підприємств сфери туризму у міжкультурному аспекті є актуальним напрямом наукових досліджень та зумовлює необхідність нових пошуків та отриманих результатів для практичного впровадження.

Література:

1. Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>. – Заголовок з екрану.
2. Дафт Р.Л. Менеджмент / Р.Л. Дафт. – СПб: Питер, 2012. – 882 с.

СУЧАСНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ НА БАЗІ РАЦІОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Гриценко Н.В., к.е.н., доцент

Українського державного університету залізничного транспорту

Успішність та швидкість вирішення завдання становлення ринкових відносин в Україні визначальною мірою залежать від ефективності управлінської діяльності, що зумовлює необхідність докорінного оновлення усіх підсистем операційного менеджменту відповідно до вимог ринкової економіки. За сучасних умов господарювання все більшого значення набуває управління персоналом, що забезпечує результативність основної повсякденної діяльності підприємств, яке, у свою чергу, створює реальне підґрунтя для успішної реалізації їх загальних господарських цілей та місії в цілому. Формування ринкових відносин в Україні спонукає до кардинальної реформації управління у будь-яких сферах господарської діяльності.

Управління персоналом є сферою діяльності, у якій наука управління людьми поєднується з різними способами використання новітніх технологій. Основна його мета полягає в розробці й застосуванні максимально ефективних методів й інструментів створення благ для забезпечення споживачів якісною продукцією й послугами [2].

Управління персоналом є центральною ланкою підприємства і створюється на основі раціонального (вертикального і горизонтального) розподілу праці та поєднання в часі і просторі предметів, засобів і самої праці. За допомогою операційної функції проводиться сукупність дій з переробки ресурсів і постачання результатів діяльності в зовнішнє середовище. Операційна система управління складається із трьох підсистем, переробної, забезпечувальної, планування та контроль.

Структура управління операційною системою охоплює всі можливі дії, процеси, прийоми, пов'язані з безпосереднім випуском продукції (наданням послуг) [3].

Підсистема оперативного управління спрямована на виконання завдань оперативного забезпечення ритмічного виробничого процесу за раціонального використання ресурсів.