

К. О. Боднарєвська, М. Ю. Троян

*Сумський державний педагогічний
університет імені А.С.Макаренка*

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ТУРИЗМІ

В статті проаналізовано ефективність використання в туризмі трудового потенціалу в Україні, вплив можливого позитивного результату на дієві складові трудового потенціалу. Одним із ключових завдань організацій сфери туризму за умов конкуренції вважається пошук дієвих інструментів управління трудовим потенціалом, які гарантуватимуть підйом якості надання туристичного продукту та досягнення більшої результативності від виконуваної роботи.

Ключові слова: *туризм, результативність, трудовий потенціал, туристський продукт.*

The article analyzes the effectiveness of the use of labor potential in tourism in Ukraine, the impact of a possible positive result on the effective components of labor potential. One of the key tasks of organizations in the field of tourism in competition is the search for effective tools for managing labor potential, which will ensure the improvement of the quality of tourism products and achieve greater performance from the work performed.

Key words: *tourism, efficiency, labor potential, tourist product.*

Постановка проблеми. Прогресивне становище становлення суспільства, що характеризується непостійністю, кризовими появами в економіці, суспільною напругою та протиріччями, настирливо вимагає пильного інтересу до формування, застосування та розвитку трудового потенціалу українських земель. Складання трудового потенціалу нерозривно пов'язано з демографічною

історією в місті чи селі, забезпеченням дієвої зайнятості, збалансованістю попиту та пропозиції на ринку праці, створенням нових робочих просторів що аналогічне.

Аналіз останніх досліджень. Важливий внесок у вивчення проблеми складання та дієве використання трудового потенціалу було створено такими авторами як: Д.П. Богиня, Є.А. Богуцький, В.К. Горьков, О.А. Гришнова, В.Л. Лішиленко, М.К. Орлатий, В.П. Рябоконт, П.Т. Саблук, М.А. Хвесік, С.В. Мочерний та ін. Втім, не вирішеними залишаються питання, що стосуються регіональних завдань формування та застосування трудового потенціалу. У працях науковців мало інтересу приділяється вивченню послань формування трудових ресурсів у етап ринкових модифікацій.

Мета. Мета полягає в обґрунтуванні теоретичних положень та розроблення методичних призначень з формування системи управління трудовим потенціалом із впровадженням механізмів стимулювання. Для досягнення мети вивчення, були встановлені та вирішені відповідні завдання:

- 1. Виявити та класифікувати складові, межі та обставини становлення трудового потенціалу туристичних організацій із впровадженням механізмів стимулювання.*
- 2. Утворити концептуальний розклад формування системи управління трудовим потенціалом з використанням пристроїв стимулювання туристичних організацій.*
- 3. Створити методичні поради щодо вдосконалення системи управління трудовим потенціалом у туристичних організаціях із впровадженням механізму стимулювання.*
- 4. Запропонувати методичні підходи до оцінки продуктивності ансамблю подій, пов'язаних із удосконаленням управління трудовим потенціалом у туристичних організаціях.*

Виклад основного матеріалу. Становлення сфери туризму передбачає взаємодію соціально-демографічних і фінансових моментів, серед яких головна роль належить саме трудовому потенціалу. Трудовий потенціал надавача послуг складається під впливом вміння та прагнення працювати, підприємливості у праці та домашньої підприємливості, творчої активності. Стимулювання трудового потенціалу нерозривно пов'язано з провідними підсистемами його управління, що власну мотивацію людини необхідно адресувати на отримання фінансових результатів фірми, тобто у першу чергу, вигоди та рентабельності [1].

У моїй роботі у повному розмірі проаналізовані існуючі думки, мотивації та стимулювання праці, проведено розмежування думок мотивація та стимулювання праці. На основу аналізу концепцій українських та іноземних науковців і знавців у науковій роботі уточнено конструкцію трудового потенціалу туристичних організацій. Стимулювання трудового потенціалу визначено як поетапне, керуючий вплив управлінням фірми різними речовинними та нематеріальними механізмами на внутрішні особистісно-професійні значення співробітників туристичних організацій з метою досягнення позитивного фінансового результату. Ще уточнено та систематизовано властивості складових трудового потенціалу.

Класифікація складових характеристик трудового потенціалу (складена автором):

1. Фізіологічна(стан здоров'я, ступінь витривалості, працездатність)
2. Соціальна(стать, вік, соціальний статус, чисельність трудових ресурсів, соціальне оточення, соціальне визнання)
3. Психологічна(стресостійкість, безконфліктність, психологічний стан, комунікативність)

4. Інноваційна(творчість, активність)

5. Туристська(Значимість і ефективність розвитку туристських послуг, орієнтування на туристсько-рекреаційний і соціальний ефект)

Процес стимулювання повинен розроблятися з урахуванням даних співробітників фірми підприємства, які включають потреби, інтереси, установки та ціннісні орієнтації персоналу. Конструкція керування співробітниками фірми, зовнішні та внутрішні моменти, що впливають на підприємство, а ще закоренілі звичаї у фірми та історична навичка роботи – все це треба брати до уваги в мотиваційний процес. Вивчення роботи компаній галузі туризму дозволило кваліфікувати проблеми, що відбуваються у сфері мотивації трудового потенціалу. Насамперед у використаних методах речовинного і нематеріального стимулювання персоналу, більш стимулюючим та вагомим складником речовинного стимулювання персоналу вважається саме заробітна плата. Її величина в досліджуваних організаціях залежить від трудових і своїх якостей співробітників, а також від частки. У цілому нині, становлення сфери туризму, яка, безсумнівно, має важливим фінансовим мультиплікативним ефектом, є необхідним як момент формування ВВП (валового внутрішнього продукту), а й може гарантувати вдосконалення показників якості життя населення, зниження соціальної напруги. Таким чином, у передових умовах становлення туризму в Україні вважається неабияким завданням для кожної області [2].

При цьому туристичний потенціал нашої держави застосовується не абсолютно, про що яскраво говорить статистика – за даними ДАРТ(Державне Агенство Розвитку Туризму), не звертаючи уваги на те, що Україна продовжує закріплювати свої позиції в рейтингу конкурентоспроможності у сфері туризму глобального фінансового форуму з конкурентоспроможності туристич-

ного розділу, все ще невирішеними залишаються основні завдання з підвищення якості та доступності туристичних продуктів, а ще зі збільшення значення поінформованості про їх туристів, подальше розширення та модернізація інфраструктурної бази, забезпечення комфорту та доступності розваг та подорожей і країні, високої якості туристичного обслуговування.

Розвиток сфери туризму як культурного, соціального спрямування орієнтується на туристський потенціал регіону. При цьому відбувається взаємовплив елементів соціально-економічної системи регіону – елементи інфраструктури сфери туризму збільшують тур потенціал регіону, визначають рівень та межі розвитку інфраструктури та сфери туризму. Розглядаючи регіон як базу для розвитку нового напрямку туризму або підвищення ефективності діяльності поточного напрямку сфери туризму, в першу чергу, необхідно враховувати характеристики людського потенціалу регіону – рівень освіти, знання, вміння, навички економічно активного населення регіону (з погляду турагента) та решти населення регіону (як споживачів туристської послуги). Крім того, важливою характеристикою є і насиченість ринку праці необхідними кандидатами (пропозиція праці), тобто така їх кількість, яка повністю задовольнить попит працю [3]. За відсутності необхідних кандидатур на ринку праці сфера туризму як суб'єкт ринку праці має надати певний вплив на соціально-економічну систему регіону – розвинути інфраструктуру для генерації необхідних кадрів, з одного боку, та, з іншого, створити заманливу пропозицію для споживачів туристських послуг.

Висновок. Таким чином, пошук можливих механізмів регулювання регіонального ринку праці є найважливішим завданням економіки, оскільки на сьогоднішній день регіон є самостійним суб'єктом господарювання та може

сам будувати свою економічну політику в рамках вирішення місцевих проблем, не торкаючись інтересів інших регіонів. При цьому комплексний розвиток сфери туризму на регіональному рівні та на рівні всієї країни може стати одним із механізмів соціально-економічної організації розвитку регіону, і, як наслідок, потужним фактором регулювання ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Арсенев Ю.Н. Управління персоналом. Моделі управління. 2005. 178с.
2. Скобкін С. С. Менеджмент в туризмі. 2009.447 с.
3. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська. Х.: ХНЕУ, 2012. 228 с.