

требования к амортизационной политике предприятия требует постоянного аналитического пересмотра амортизационной политики предприятия.

7. Минимизация потерь от дороговизны аренды производственных помещений, что возможно через проведение мониторинга рынка недвижимости, либо через приобретение или постройку собственных производственных площадей.

8. Провести маркетинговые исследования с целью выявления конъюнктуры рынка, определить оптимальный объем запасов готовой продукции на складе. Маркетинговые исследования не являются мероприятием, прямо воздействующим на факторы, определяющие покупку, но исследования необходимы для построения схемы оптимального взаимодействия по направлениям, определяющим судьбу товара на рынке – распространение и продвижение. Определение оптимального объема запасов на складе невозможно без постоянного контроля остатков на складе, движения товара. Необходима разработка эффективной методики учета товара на складе, которая быстро и достоверно отображала бы движения товара и позволяла бы провести аналитическую работу по формированию оптимального объема запасов на складе.

9. Организация и налаживание деловых связей с поставщиками сырья, необходимого для производства продукции предприятия, что позволит сократить производственные издержки за счет снижения покупочной стоимости сырья от производителя минуя посредников

Проведение этих простых, но действенных мероприятий, позволит любому осуществившему их предприятию существенно укрепить свое финансовое положение, снизить себестоимость произведенной продукции и как следствие увеличить размер извлекаемой прибыли.

**Выводы:** Можно сделать вывод, что наличие в достаточном размере финансовых ресурсов, их эффективное использование определяют хорошее финансовое состояние предприятия: платежеспособность, финансовую устойчивость, ликвидность. В этой связи важнейшей задачей предприятий является изыскание резервов увеличения собственных финансовых ресурсов и эффективное их использование с целью повышения эффективности работы предприятия в целом.

В данной статье были рассмотрены финансовые ресурсы предприятия как экономическая категория и определены пути и мероприятия по повышению эффективности финансовых ресурсов.

#### Источники и литература:

1. Василик О. Д. Теория финансов : учеб. / О. Д. Василик. – К. : НИОС, 2010. – 416 с.
2. Волк И. Ф. Фінансові ресурси підприємства: економічна сутність та ефективність управління / И. Ф. Волк // Держава та регіони. – 2012. – № 6.
3. Зятковский И. В. Теоретические основы финансов предприятия / И. В. Зятковский // Финансы Украины. – 2011. – № 4. – С. 25.
4. Опарин В. М. Финансы : учеб. пособие / В. М. Опарин. – К. : КНЕУ, 2010. – 240 с.
5. Партин Г. О. Финансы предприятий : учеб. пособие / Г. О. Партин. – Л. : ЛБИНБУ, 2010. – 265 с.
6. Поддерегин А. М. Финансы предприятий : учеб. / А. М. Поддерегин. – К. : КНЕУ, 2010. – 546 с.

**Юрченко Е.Н.**

**УДК 640.4:005.95/96**

### **ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОСТИНИЧНОГО ХОЗЯЙСТВА**

**Постановка проблемы.** В связи с повышением роли персонала в современном производстве принципиальными изменениями в содержании труда, вызванными применением новой техники, технологий и методов производственной деятельности, возрос интерес к персоналу. На первый план выдвинулись функции обеспечения непрерывности обслуживания и налаживания оборудования.

В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства. В настоящее время персонал считается одним из тех факторов, которые приносят организации решающий успех. Именно потому современная концепция управления предприятием предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей производства – персоналом предприятия. Вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы. Управление людьми имеет важное значение для всех организаций. Без людей нет организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Человек является важнейшим элементом производственного процесса на предприятии. Управление персоналом применимо не только к сферам материального производства, но и ко всем видам занятости.

**Анализ основных исследований и достижений.** Теоретические и практические основы управления персоналом гостиничных предприятий рассмотрены в работах Е.В. Маслоу, Т.Б. Бердникова, Н.И. Кабушкина. Так же в последние годы появился целый ряд содержательных работ украинских экономистов Л.П. Дядечко, Н. Яновская, С. Филагов, М.П. Мальская и другие, где даётся тщательный научный анализ тенденций в управлении персоналом организаций Украины вообще в туристско-экскурсионном бизнесе в частности. Однако вопросам повышения эффективности управления персоналом в сфере гостиничного хозяйства в указанных работах уделено недостаточное внимание.

Указанные обстоятельства обуславливают актуальность темы исследования, посвященного решению эффективности управления персоналом в сфере гостиничного хозяйства.

**Целью статьи** является теоретическое и методическое обоснование путей повышения эффективности управления персоналом в гостиничном хозяйстве.

**Основной материал исследования.** Ориентация экономики на рыночные отношения коренным образом меняет подходы к решению многих экономических проблем и, прежде всего, тех, которые связаны с человеком. На современном экономическом этапе человек выполняет многообразные экономические функции. В качестве живого носителя производительных сил человек обладает множеством атрибутивных качеств и свойств, совокупностью разнообразных потребностей и способностей. Как активный творческий субъект отношений в системе современной экономики человек играет функциональную роль [5].

Успех работы любого предприятия (организации, фирмы) обеспечивают работники, занятые на нем. Именно поэтому, современная концепция управления предприятием в корне изменяет выбор средств и методов практической реализации задач управления персоналом в целях повышения эффективности производства как условия конкурентоспособности предприятия.

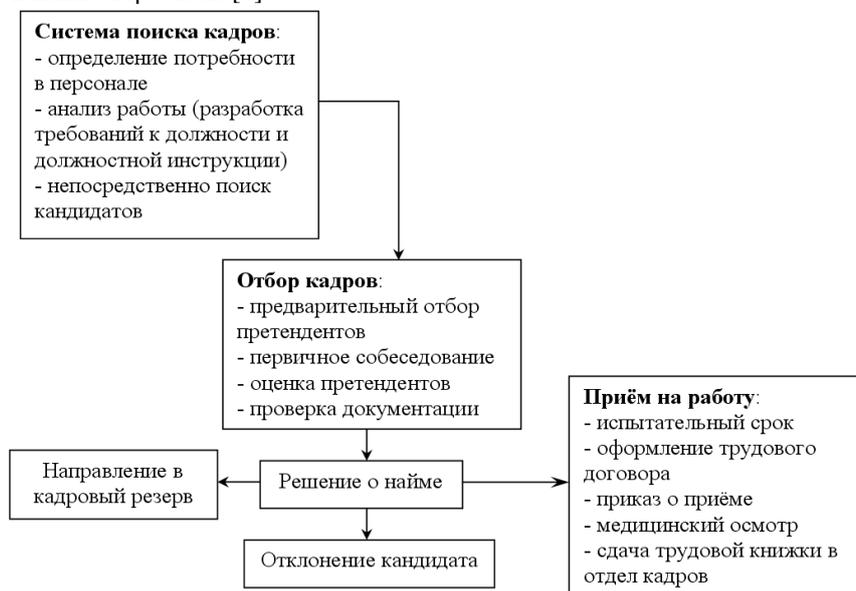
Персонал (от лат. *persona* – личность) – это совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав). «Персонал – это совокупность работников (обычно их групп в виде подразделений предприятия), объединенных целями хозяйственной деятельности, бизнес-процессами, применяемыми методами и средствами» [1].

Персонал играет важную роль в организации, он отличается друг от друга по многим параметрам: полу, возрасту, образованию, стажу работы, семейному положению и т.д. Все эти отличия могут оказывать серьёзное влияние как на характеристику работы и поведение отдельного работника, так и на действие и поведение других членов организации. Так же понятие персонала организации характеризуется численностью и составом занятых на нём работников. В целях эффективного управления процессом формирования и использования персонала организации применяется классификация работников по следующим основным признакам:

- по категориям: управленческий, торгово-оперативный, вспомогательный;
- по должностям и профессиям: руководители, специалисты, продавцы, кассиры;
- по специальностям: экономисты, финансисты, бухгалтеры, продавцы, непродовольственных товаров, продавцы продовольственных товаров;
- по уровню квалификации: продавец, продавец второй категории, продавец первой категории;
- по полу и возрасту: мужчины – до 30 лет, от 30 до 60, свыше 60; женщины – до 30 лет, от 30 до 55, свыше 55 лет;
- по стажу работы: до 1 года, от 1 до 3 лет, от 3 до 10 лет и свыше 10 лет;
- по отношению к собственности: работники-собственники имущества предприятия, наёмные работники;
- по характеру трудовых отношений: постоянные работники, временные работники [2].

Управление персоналом связано с использованием возможностей работников для достижения целей организации. Управлять персоналом, означает планировать, организовывать, осуществлять мотивацию и контроль за формированием, распределением, перераспределением и использованием кадров.

Важную роль в управлении персоналом играет процедура подбора, отбора и найма персонала. Чем тщательнее будет подбираться персонал, тем эффективнее будет работа. На рис.1 представлена схема отбора, подбора и найма персонала [3].



**Рис.1.** Схема процедуры подбора, отбора и найма персонала.

Эффективность управления персоналом во многом зависит от выбранной системы управления персоналом организации. Система управления - это упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, которые отличаются функциональными целями, действуют автономно, но направлены на достижение общей цели [7].

Особое место в политике любой гостиницы занимает повышение квалификации и обучение персонала. Обучение персонала - это приобретение персоналом навыков необходимых для достижения целей организации. Для обучения персонала на предприятии могут использоваться различные виды и формы, обучения [6].

Повышение квалификации состоит в углублении профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в процессе подготовки. Система управления повышения квалификации базируется на следующих принципах:

- планомерности, системности и непрерывности расширения знаний;
- периодичности и обязательности обучения;
- дифференциации учебных планов и программ по категориям работников;
- обеспечение учебного процесса [4].

В АР Крым система подготовки кадров и повышения квалификации довольно совершенна. Исходя из работы крымских предприятий, можно проследить тенденцию, что руководство предпочитает брать на работу молодых сотрудников и обучать их, но мало кто из сотрудников затем повышает квалификацию. Согласно статистическим данным по Крыму можно проследить, что в 2011 году по сравнению с 2010г. по всем видам деятельности повысило квалификацию на 1919 чел. меньше, а по деятельности туристических организаций - на 122 человека меньше[8]. Многие работники не задерживаются на одном месте работы, ищут более интересную работу, что влияет появлению новых профессий. В настоящее время обучение новым профессиям – самый высокий показатель в деятельности организаций.

#### **Выводы и перспективы дальнейшего решения проблемы.**

Эффективное управление персоналом имеет большое значение в развитии гостиничного предприятия. Важным аспектом в деятельности гостиничного предприятия является удержание своих позиций на рынке туристических товаров и услуг, поддержание своей конкурентоспособности.

Управление персоналом на предприятии обеспечивает благоприятную среду, в которой реализуются творческие возможности работников, развиваются их способности. В итоге люди получают удовлетворение от выполняемой работы и общественное признание своих достижений. Важнейшим фактором эффективной работы предприятия является непрерывная и высоко оплачиваемая подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала, что в свою очередь способствует повышению его теоретических знаний, практических учений и навыков.

Можно с уверенностью предположить, что именно взаимопонимание и взаимоотношения руководителя с сотрудниками гостиницы приведут к тому, что в будущем оно будет наиболее эффективным средством процветания гостиницы, что обеспечит ей экономическую стабильность.

#### **Источники и литература:**

1. Агамирова Е. В. Управление персоналом в туризме и гостинично-ресторанном бизнесе / Е. В. Агамирова. – М. : Дашков и К, 2006. – 368 с.
2. Байжанова Г. К. Управление человеческими ресурсами / Г. К. Байжанова. – М., 2005. – 320 с.
3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала / В. Р. Веснин. – М. : Изд. Юристъ, 2003. – 496 с.
4. Гладков Э. Современный подход в привлечении персонала / Э. Гладков // Управление персоналом. – 2005. – № 11. – С. 9-13.
5. Егоршин А. П. Управление персоналом : учеб. пособие / А. П. Егоршин. – Н.Новгород : НИМБ, 2003. – 624 с.
6. Магура М. И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М., 2004.
7. Мокрик Г. Оценка эффективности подбора персонала в компании / Г. Мокрик // Управление персоналом. – 2005. – № 11. – С. 5-8.
8. Головне управління статистики в Автономній Республіці Крим : [Електронний ресурс] : офіційний сайт. – Режим доступа : <http://www.sf.ukrstat.gov.ua/>