

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

УДК 796.5

Ганна Зайчук, начальник відділу туризму туристичної компанії
ТОВ "Kartamira"

АСПЕКТИ РОЗВИТКУ РЕКРЕАЦІЙНО- ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ ЗА РАХУНОК ЯКОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

У статті розглядаються ключові аспекти формування структури управління підприємством рекреаційно-туристичної сфери за рахунок формування людських ресурсів, оцінки їх професійного та загальнокультурного стану.

Ключові слова: менеджмент, рекреаційно-туристична галузь, управління персоналом.

Постановка проблеми. З 70-х років минулого століття [4] почалась активна розмова про розвиток і потреби рекреаційних територій. Поняття рекреаційна зона України сьогодні постає як глобальне соціально-економічне і культурне явище. Ряд територій України мають унікальні рекреаційні кліматичні, гідрологічні, ландшафтні природні можливості, велику історико-культурну спадщину. Крім того, Україна посідає одне з провідних місць в Європі щодо забезпеченості курортними та рекреаційними ресурсами. Серед них найбільш цінними є унікальні кліматичні зони морського узбережжя та Карпат, а також мінеральні води та лікувальні грязі практично всіх відомих бальнеологічних типів. Згідно з даними, курортні та рекреаційні території в Україні становлять близько 9,1 млн. га (15%) території. Оцінка потенціалу курортних та природних лікувальних ресурсів дає підстави розраховувати, що Україна має перспективу розвитку цих територій за рахунок розвитку туристичної галузі [5]. Це могутній потенціал розвитку міжнародного і вітчизняного оздоровлення й туризму, які є прибутковими галузями економіки багатьох країн.

Наявний потенціал вимагає вирішення проблем підготовки і формування професійної культури фахівців, які б працювали в цій галузі і могли впливати на сталий її розвиток.

Мета статті. Розглянути ключові аспекти формування структури управління підприємством рекреаційно-туристичної сфери за рахунок формування людських ресурсів, оцінки їх професійного та загально-культурного стану.

Виклад основного матеріалу. У теорії менеджменту використовується чимало термінів для визначення ролі людей у суспільному виробництві: трудові ресурси, людські ресурси, людський фактор, організаційна поведінка, організація праці, управління персоналом, кадрова

політика, кадрова стратегія, колектив, група, команда, людські відносини, соціальний розвиток тощо. Акцентуючи увагу на головному об'єкті – людині, вони розкривають різноманітні аспекти проблеми управління персоналом організацій та підходи до їх розв'язання [5]. В сучасній теорії менеджменту фахівець розглядається як важливий трудовий ресурс.

Перспективи ефективності управлінської праці пов'язані з підвищенням ролі таких ресурсів, як знання та здібності персоналу [3]. Збільшення останніх є одним із пріоритетних напрямів діяльності підприємства. П. Друкер вважав: "Ефективність – це не дар божий, а ефективних особистостей від природи просто не існує. Ефективність – це щось подібне до звички, набору практичних методів, яких завжди можна навчитися, завчивши їх як таблицю множення" [5].

З позиції вимог сучасного виробництва заслуговують уваги п'ять основних елементів підвищення якості та ефективності людських ресурсів.

Перший – це вміння управляти своїм часом. Ефективний фахівець має знати, на що він витрачає свій час. Уміння його контролювати є найважливішим елементом продуктивної праці.

Другий – це індивідуальний внесок спеціаліста в загальну роботу. В його основі лежить необхідність концентруватися на досягненнях, що виходять за межі свого підприємства, націленість на кінцевий результат, а не просто на виконання завдання, роботи як такої. Перш ніж приступити до виконання завдання, ефективний менеджер визначає, які результати є його метою. Сам процес і методи роботи (на даному етапі) відходять на другий план.

Третій – ставка на сильні риси працівників. Ефективні менеджери будують свою діяльність на пріоритетних, сильних якостях як особистих,

АСПЕКТИ РОЗВИТКУ РЕКРЕАЦІЙНО-ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ ЗА РАХУНОК ЯКОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

так і менеджерів-колег та підлеглих. Вони зобов'язані відшукати позитивні моменти в конкретних ситуаціях, не спираючись на те, що ненадійно, не беручись за нереальні завдання.

Четвертий – вчасність виконання роботи. Увага концентрується на найважливіших ділянках, де виконання поставлених завдань принесе найбільш відчутні результати. Уся діяльність менеджера має зводитися до встановлення пріоритетних напрямків і виконання пріоритетних завдань, оскільки ефективний спеціаліст має займатися лише головним [2].

П'ятий – виконання робіт у необхідній послідовності. Справа ефективного менеджера – приймати ефективні рішення, для чого потрібний системний підхід. Необхідно приймати небагато рішень, але всі вони мають бути фундаментальними, ґрунтуватися на правильній стратегії, а не на міркуваннях тактичного характеру.

Сьогодні підвищення ефективності розвитку рекреаційно-туристичної галузі в цілому напрям пов'язують з можливостями та якістьми персоналу, що залучений до роботи в ній, рівнем їх фахової культури, здатності до системного поповнення та поновлення знань, вміння бути конкурентноспроможними. Це пояснюється цільовим призначенням рекреаційно-туристичної сфери: обслуговування людей, задоволення їх запитів та врахування інтересів, за рахунок чого – отримувати прибутки і розвивати галузь. Значна роль при цьому належить продукту цієї сфери, визначальною рисою якого, що відрізняє його насамперед від промислових товарів, є широка участь значного кола людей у виробничому процесі. Працівники підприємств (музеїв, театрів, готелів, оздоровчо-лікувальних, та спортивних комплексів, автотранспортних підприємств, закладів харчування та ін.), що здійснюють прийом туристів, надають послуги, які через їх посередництво стають частиною товару (див. рис. 1) [3].

І н д у с т р і я
р е к р е а ц і й н о -
т у р и с т и ч н о ї
г а л у з і
у н і к а л ь н а т и м , щ о
п е р с о н а л с к л а д а є
ч а с т и н у п р о д у к т у ,
т о м у г о л о в н і з у с и л ь я
м е н е д ж м е н т у в
т у р и з м і п о в и н н і б у т и
с п р я м о в а н і н а
п е р с о н а л , я к і с т ь й о г о
п р о ф е с і о н а л і з м у . Н а

Заході термін “управління персоналом” за останні роки майже завжди витісняється терміном “управління людськими ресурсами”. Це пов'язано з тим, що людину почали розглядати у якості найважливішого елементу капіталу, а витрати на оплату праці, підготовку та перепідготовку, підвищення кваліфікації, створення сприятливих умов діяльності – як особливий вид інвестицій [3].

Склад персоналу будь-якої організації не є однорідним, тому що люди різняться за природними та набутими ознаками. Виокремлені на їх основі групи робітників утворюють структуру персоналу організації, або, по-іншому, її соціальну структуру, яка може бути статичною та аналітичною.

Статистична структура персоналу відображає його розподіл у розрізі категорій та груп посад.

Аналітична структура визначається на основі спеціальних досліджень та розрахунків та ділиться на загальну та приватну. У розрізі загальної структури персонал розглядається за такими ознаками, як стаж роботи, освіта, професія; приватна ж структура відображає співвідношення окремих категорій робітників.

Управління персоналом – це комплексний, цілеспрямований вплив на колектив з ціллю забезпечення оптимальних умов для творчої, ініціативної, усвідомленої праці окремих його робітників, спрямованої на досягнення цілей підприємства [2].

Концепція управління персоналом (людськими ресурсами) – система теоретико-методологічних поглядів на розуміння та визначення змісту, цілей, задач, критеріїв, принципів та методів управління персоналом, а також механізму його реалізації у конкретних умовах функціонування організації (див. рис. 2).

Методологія управління персоналом розглядає персонал організації як об'єкт управління, формування поведінки індивідів для відповідності його цілям та задачам організації.

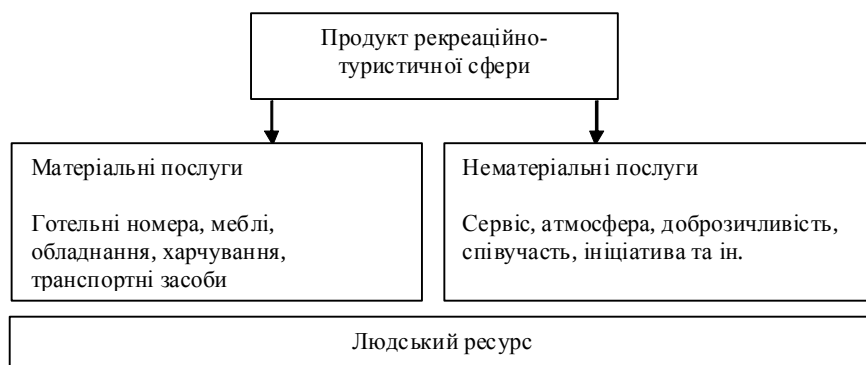


Рис. 1. Структура рекреаційно-туристичного продукту

АСПЕКТИ РОЗВИТКУ РЕКРЕАЦІЙНО-ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ ЗА РАХУНОК ЯКОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ



Рис. 2. Схема концепції управління персоналом

Система управління персоналом допомагає визначити цілі, функції організаційної структури управління персоналом, вертикальні та горизонтальні взаємозв'язки керівників та спеціалістів у процесі обґрунтування, розробки, прийняття й реалізації управлінських рішень.

Технологія управління персоналом передбачає організацію найму, відбору, прийому персоналу, його ділову оцінку, профорієнтацію й адаптацію, навчання, управління його діловою кар'єрою та службово-професійним зростанням, мотивацію й організацію праці, управління конфліктами й стресами, забезпечення соціального розвитку організації, звільнення персоналу та ін.

Система кадрового менеджменту складається із двох підсистем: тактичної та стратегічної. Стратегічна підсистема орієнтована на розробку перспективної кадрової політики. На тактичну підсистему покладені наступні функції, що представлені у таблиці 1.

Функції тактичної підсистеми системи кадрового менеджменту в діяльності підприємства рекреаційно-туристичної сфери.

кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм, організаційного механізму із виробки цілей та задач управління персоналом, які приводять людські ресурси у відповідність зі стратегією компанії. У вузькому значенні – це набір конкретних правил, положень та обмежень у взаємозв'язках людей в організації.

Кадрове планування – це спрямована діяльність з підготовки кадрів, забезпеченню пропорційного й динамічного розвитку персоналу, розрахунку його професійно-кваліфікаційної структури, визначенню загального й додаткового попиту, контролю за його використанням.

Сутність кадрового планування полягає у наданні людям робочих місць в потрібний момент часу та в необхідній кількості у відповідності з їх здібностями та вимогами виробництва. Кадрова політика формується кадровими службами. В сучасних умовах у зв'язку з послабленням централізованої системи управління туризмом перед туристичними фірмами почали ставати принципово нові задачі, пов'язані з управлінням людськими ресурсами, які потребують зовсім

Таблиця 1.

Підбір персоналу	Оцінка персоналу	Розстановка персоналу	Адаптація персоналу	Навчання персоналу
Розрахунок потреби в кадрах.				
Професійний підбір кадрів.	Методи оцінки персоналу.	Типові моделі кар'єри.	Випробувальний строк.	Професійна підготовка.
Співбесіда.	Оцінка потенціалу робітника.	Планування службової кар'єри.	Адаптація молодих спеціалістів.	Підвищення кваліфікації.
Формування резерву кадрів	Оцінка індивідуального вкладу. Атестація кадрів	Умови та оплата праці. Рух кадрів	Настанови та консультування. Розвиток людських ресурсів	Перепідготовка кадрів. Післявузівська освіта.

Кадрова політика має як широке, так і вузьке трактування. В широкому значенні кадрова політика являє собою генеральний напрямок

інших навичок та вмінь, тому з'явилася нова професія – персонал-менеджер, тобто управлінець персоналом.

АСПЕКТИ РОЗВИТКУ РЕКРЕАЦІЙНО-ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ ЗА РАХУНОК ЯКОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Управлінці персоналом – це самостійна група професійних спеціалістів-менеджерів, головна ціль яких – підвищення продуктивної та творчої віддачі та активності персоналу, розробка та реалізація програми розвитку кадрів організації. Основними завданнями кадрової служби є формування кадрів організації (планування, відбір та найм, звільнення, аналіз плинності кадрів); розвиток робітників (навчання та професійний розвиток працівників, атестація та оцінка персоналу, організація просування по службі); вдосконалення організації праці та його стимулювання, створення безпечних умов праці. Вони поступово перетворюються у центри з розробки та реалізації стратегії організацій у сфері праці.

Головними елементами системи управління персоналом, що представлені у таблиці 2, є підсистеми, що забезпечують основні напрями, етапи, принципи, види і форми кадрової роботи.

Висновок. В рекреаційно-туристичній індустрії персонал відіграє ключову роль. Він складає частину продукту галузі, впливає на якість, обсяг надання послуг, є головним чинником утримання і розширення клієнтурної бази. Трудовий ресурс – є важливою складовою активів підприємств рекреаційно-туристичної галузі. Тому для системного і сталого розвитку цієї галузі головні зусилля менеджменту повинні бути спрямовані на персонал, якість його професіоналізму і створення сучасної системи управління персоналом для розвитку підприємств галузі. Обов'язковою умовою досягнення цієї мети є маркетингова діяльність по проведенню значних досліджень в галузі людських ресурсів, створення і вдосконалення оціночних показників професійного та загальнокультурного стану фахівців, що працюють і готуються працювати в цій галузі,

Таблиця 2.

Підсистема	Функція
Умови праці	Дотримання вимог: психофізіології, ергономіки праці й технічної етики; охорони праці і техніки безпеки; охорони навколишнього середовища.
Трудові відносини	Аналіз і регулювання: групових і особистих взаємовідносин, відносин керівництва; управління виробничими конфліктами і стресами; соціально-психологічної діагностики; дотримання етичних норм взаємовідносин; управління взаємодії з профспілками
Оформлення й облік	Оформлення й облік прийому, звільнень, переміщень; інформаційне забезпечення системи кадрового управління; профорієнтація; забезпечення зайнятості
Планування, прогнозування і маркетинг персоналу	Розроблення стратегії управління персоналом; аналіз кадрового потенціалу; аналіз ринку праці, планування і прогнозування потреби в персоналі, організація реклами; взаємозв'язок із зовнішніми джерелами, що забезпечують кадрами організацію; оцінювання кандидатів на вакантну посаду; поточне періодичне оцінювання кадрів
Розвиток кадрів	Технічне й економічне навчання; перепідготовка і підвищення кваліфікації; робота з кадровим резервом; планування і контроль ділової кар'єри; професійно-психологічна адаптація нових працівників
Аналіз та розвиток засобів стимулювання праці	Нормування і тарифікація трудового процесу; розроблення систем оплати праці; використання засобів морального заохочення; розроблення форм участі в прибутках і капіталі; управління трудовою мотивацією
Юридичні послуги	Рішення правових питань трудових угод; узгодження розпорядничих документів з керування персоналом; розширення правових питань господарської діяльності
Розвиток соціальної інфраструктури	Організація громадського харчування; управління житлово-побутовим обслуговуванням; розвиток культури і фізичного виховання; забезпечення охорони здоров'я й відпочинку; забезпечення дитячими закладами; управління соціальними конфліктами і стресами
Розроблення організаційних структур управління	Аналіз сформованої організаційної структури управління; проектування організаційних структур управління; розроблення штатного розкладу; побудова нової організаційної структури управління

Функції підсистем системи управління персоналом в діяльності підприємств рекреаційно-туристичної індустрії

формування у них корпоративної культури для розуміння місії, тактики і стратегії підприємства.

В. СУХОМЛИНСЬКИЙ ПРО САМОВИХОВАННЯ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ СТАРШОКЛАСНИКА

1. Вачевський М.В. Теоретико-методичні засади формування у майбутніх маркетологів професійної компетенції: Монографія. – К.: Професіонал, 2005. – 350 с.

2. Курочкіна А.А., Яброва О.А. Економічні проблеми регіонів та галузевих комплексів // Проблеми сучасної економіки. – 2008. – № 2.

3. Маркетингова освіта в Україні: забезпечення якісної підготовки маркетологів

відповідно до потреб українського ринку. Матеріали науково-практичної конференції Київ – 2005.

4. Туризм в Україні 2007: Статистичний бюлетень. – К., 2007. – 41 с.

5. Школа І.М., Ореховська Т.М., Козьменко І.Д., Лощенюк І.Р., Кравчук Р.В. Менеджмент туристичної індустрії. – Чернівці: Книги-XXI, 2007. – 596 с.

Стаття надійшла до редакції 07.06.2009

УДК 378.094 (477) “ХХ”

*Анна Піцикевич, аспірантка кафедри загальної педагогіки та дошкільної освіти
Дрогобицького державного педагогічного університету
імені Івана Франка*

В. СУХОМЛИНСЬКИЙ ПРО САМОВИХОВАННЯ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ СТАРШОКЛАСНИКА

В. Сухомлинський надавав становленню особистості великого значення. Воно відбувається у процесі виховання, яке досягає своєї мети за умови, що викликає в учня бажання самостійно розвивати позитивні якості та долати негативні. Завдяки процесу самовиховання старшокласник починає працювати над собою, водночас розвиваючи свої здібності, створює себе як творчу особистість, здатну до вдосконалення та перетворення навколишньої дійсності на краще.

Ключові слова: В. Сухомлинський, самовиховання, старшокласник, творчість, розвиток.

Постановка проблеми. На сучасному етапі становлення Української держави за умови складного політичного і соціально-економічного її стану особливо відчутний негативний вплив на сучасну школу таких суспільних явищ, як посилення аморальності, злочинності, зубожіння та ін., що призводить до знецінення освіти, падіння авторитету вчителя, росту агресивності, жорстокості, нігілізму учнів. Розв'язання цієї проблеми, як підтверджує вітчизняний і світовий досвід, можливе за умови оптимізації управління процесом виховання за допомогою гуманізації освіти, що має забезпечити утвердження пріоритету загальнолюдських цінностей у суспільстві. Гуманізація освіти передбачає насамперед сприяння розвитку творчих можливостей людини, її інтелектуальної свободи, створення максимально сприятливих умов для розкриття особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему всебічного розвитку особистості висвітлено у працях В. Коленової [3], яка досліджує значущість виховного впливу самовиховання та форми його реалізації у

творчості В. Сухомлинського. М. Боришевський [2] здійснює систематизацію окреслених В. Сухомлинським чинників, які визначають виховання особистості, акцентує увагу на системі суб'єкт-суб'єктних відносин між учнем та вчителем, що допомагають сформувати й розвинути неповторну творчу індивідуальність. В. Хайруліна [12] окреслює роль педагога у процесі здійснення самовиховання учня, що сприяє максимальному розкриттю природних задатків, нахилів, творчих здібностей та можливостей індивідуального зростання школяра; стимулюванню внутрішніх сил до творчого саморозвитку та самовдосконалення. М. Мухін [4] аналізує умови, що сприяють всебічному розвитку особистості учня, та визначає складові моделі розвинутої особистості школяра. Широке коло проблем мети формування особистості учня успадщині В. Сухомлинського висвітлює О. Савченко [5]. Роль школи у самореалізації учня визначає М. Богуславський [1].

Мета статті – висвітлити сутність самовиховання старшокласника у педагогічній спадщині В. Сухомлинського.