

го уровня риска и сохранении необходимого для устойчивой работы банка уровня ликвидности.

Руководство банка должно рассматривать подобные методы как путь совершенствования процесса принятия решений, но не как замену их собственного опыта суждений. Использование достаточно разработанной модели линейного программирования позволит руководству банка увидеть последствия некоторых его решений.

Модель полезна тем, что позволяет использовать преимущество быстрой обработки данных на компьютерах для обобщения сложных взаимодействий большого числа переменных, с которыми управляющим банка приходится иметь дело при управлении.

Источники и литература

1. Первозванский А. А. Финансовый рынок: расчеты и риск./ А. А. Первозванский, Т. Н. Первозванская – М.: Инфра-М, 1994. – 192с.
2. Капитоненко В. В. Финансовая математика и её приложения: Учебно-практическое пособие для вузов / В. В. Капитоненко – М: ПРИОР, 1998. – 144с.
3. Красс М.С. Математика в экономике. Математические методы и модели / М.С. Красс, Б.П Чупрынов – М.: Финансы и статистика, 2007 г. – 542 с.
4. Матюшок В.М. Экономико–математические методы и модели./ В.М. Матюшок, К.А. Багриновский – М.: РУДН, 2008. – 283 с;
5. Пилипенко А.И. Финансовая математика (моделирование финансовых рынков): учебное пособие./ А.И. Пилипенко. – М.: Изд-во ИНФРА-М, 2007. – 365 с;
6. «Информатика для экономистов»: Учебник / [В.М. Матюшок, О.Н. Жилкин, В.И. Дихтяр, Н.А. Шевцова, С.Ю. Ревина, Б.Г. Строганов] – М.: ИНФРА–М, 2006. – 880 с;
7. Фомин Г. П. Математические методы и модели в коммерческой деятельности/ Г. П. Фомин – М.: Финансы и статистика, 2001. – 544с.
8. Парасій-Вергуненко І. М. «Аналіз банківської діяльності» Навчально-методичний посібник / І. М. Парасій-Вергуненко. – К: КНЕУ, 2003. – 347с.
9. Землячев С.В. Некоторые особенности формирования ресурсной базы коммерческих банков в Украине / С.В. Землячев // Культура народов Причерноморья. – 2000. – N12. – С. 33–35.

Новик Л.И.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОЙ СФЕРЫ

В научной литературе утвердилось понятие «трудовой потенциал предприятия», при этом проблема оценки эффективности управления трудовым потенциалом предприятий применительно к конкретной отрасли продолжает оставаться актуальной. Каждая отрасль накладывает свой отпечаток на данную оценку и обуславливает необходимость определения целого ряда количественных показателей, учитывающих специфику функционирования исследуемых предприятий в конкретной отрасли. В этой связи представляет научный интерес оценка эффективности управления трудовым потенциалом предприятий туристско-рекреационной сферы, являющейся в современных условиях одной из самых динамичных сфер национальной экономики. Следует особо подчеркнуть, что высокие темпы ее развития, большие объемы валютных поступлений активно влияют на различные сектора экономики. Так, например, туристско-рекреационная сфера выступает основой экономики Автономной Республики Крым, формируя на 40 – 50% сводный бюджет Крыма [1].

В настоящее время ряд ученых в области управления трудовым потенциалом предприятия склоняются к мнению, что трудовой потенциал применительно к предприятию представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий [2]. Зарубежные ученые, которые занимаются проблемами управления, все больше внимания уделяют вопросам взаимосвязи планирования финансов и коммерческой деятельности с проблемами управления трудовым потенциалом фирм [3]. Отсюда следует, что оценка эффективности управления трудовым потенциалом рассматривается как в отечественной, так и зарубежной литературе в отрыве от специфики конкретных предприятий либо фирм, функционирующих в той или иной отрасли.

Целью данной статьи является определение современных подходов к оценке эффективности управления трудовым потенциалом предприятий туристско-рекреационной сферы. Для достижения этой цели необходимо решить ряд задач, среди которых важнейшими являются разработка экономико-математической модели оценки эффективности управления трудовым потенциалом предприятий, а также учет специфики их функционирования в туристско-рекреационной сфере. Подобного рода оценка позволит максимально реализовать потенциальные возможности трудового потенциала предприятий рассматриваемой сферы.

Представим рассмотрение данной проблемы на примере ОАО «Гостиничный комплекс «Ялта-Интурист», которое отвечает классификационным требованиям к гостинице категории ***. Данная гостиница обладает обширной и развитой материальной базой, широким спектром услуг, большим количеством постоянных клиентов, что позволяет данному предприятию быть достаточно конкурентоспособным на

**СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ
ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОЙ СФЕРЫ**

рынке гостиничных услуг. Материальная база гостиничного комплекса «Ялта–Интурист» представлена в табл. 1.

Таблица 1. Материальная база ОАО «Гостиничный комплекс «Ялта – Интурист»

№ п/п	Наименование подразделения	2006 г.	2007 г.	2008 г.
1 а)	Гостиничное хозяйство:			
	номерной фонд	13	13	13
	- количество жилых этажей			
	- количество мест	2322	2274	2250
	- количество номеров	1162	1141	1150
б)	подсобные цехи			
	- пляж	1	1	1
	- бани, сауны	4	4	4
	- котельные	1	1	1
	- бассейн	3	3	3
2 а)	Общепит			
	бары	8	7	7
б)	служебная столовая	1	1	1

Данная гостиница имеет 16 этажей, из них жилыми являются 13. На каждом жилом этаже находится 88 номеров, оснащенных кондиционерами, холодильниками.

Согласно данным табл. 1 номерной фонд по состоянию на 31.12.2008 г. состоит из 1150 номеров, 85% из которых составляют стандартные номера, 15% - номера высшей категории: 2 суперлюкса, 52 люкса, 96 полулюксов, 580 номеров повышенной комфортности, 420 – 1-й категории.

В гостинице находятся 2 ресторана: «Мраморный» и «Хрустальный». Кроме двух больших ресторанов, в гостиничном комплексе и на его территории расположено большое количество баров и кафе.

Развлечения являются естественной и неотъемлемой частью отдыха. И в интересах самого отеля предоставить большее количество дополнительных услуг в пределах самого гостиничного комплекса, чтобы создать наиболее благоприятные условия отдыха для его посетителей.

В этом отношении ОАО «Гостиничный комплекс «Ялта – Интурист» является очень привлекательным. Спектр возможных дополнительных услуг широк и разнообразен. Это такие экзотические развлечения как дельфин-шоу, конные прогулки, «Джип – сафари», квадроциклы. К другим дополнительным развлечениям можно отнести варьете, дискотеки (бар «Массандра» и на пляже гостиницы), художественный салон, выставочный зал, большой выбор экскурсий.

Гостиничный комплекс предлагает услуги, которые являются необходимыми для комфортного отдыха туристов: почта, телеграф, интернет-кафе, торговые ряды, парковка и охраняемая автостоянка, прокат автомобилей, прачечная и химчистка, мастерская по ремонту одежды и обуви, широкий ассортимент медицинских услуг.

Гостиница также может предложить своим постояльцам все условия активного отдыха, т.е. совмещение спорта и отдыха, открытые плавательные бассейны с теплой морской водой, комфортабельные пляжи, яхты и катера, водные виды спорта, теннисные корты, настольный теннис, залы тренажеров, школа аквалангистов, велоклуб.

Вышеизложенное позволяет утверждать, что данное предприятие в настоящее время является самым крупным представителем гостиничного хозяйства в регионе Большая Ялта, которое успешно конкурирует с такими известными предприятиями туристско-рекреационной сферы Южного берега Крыма как ЗАО «Готель «Ореанда», ООО «Отель «Бристоль», ЗАО «Палас».

Естественно, что без высококвалифицированных работников не может быть успешно организована работа в высококлассном туристическом комплексе. В этой связи опыт ОАО «Гостиничный комплекс «Ялта-Интурист» является значительным, так как многие сотрудники работают более 10 лет, что позволяет существенно превосходить своих конкурентов по качеству предоставляемых услуг.

В тоже время проблема максимального использования трудового потенциала рассматриваемого комплекса продолжает иметь место. Необходимо отметить, что в туристско-рекреационной сфере очень важно проводить правильный подбор сотрудников, которые соответствуют требованиям клиентов, что достигается вежливостью персонала и его чуткостью к запросам клиентов, а эффективное управление работниками предприятий данной сферы превращается в самую важную функцию управления организацией в целом.

При этом целями управления трудовым потенциалом данной гостиницы являются:

- повышение конкурентоспособности гостиничного комплекса;
- повышение эффективности и качества обслуживания клиентов с целью получения максимальной прибыли;
- обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

Успешное выполнение поставленных целей требует решения следующих задач:

- обеспечение потребности гостиничного комплекса в рабочей силе в необходимом количестве и необходимого уровня квалификации;

- достижение обоснованного соотношения между организационно-технической структурой производственного потенциала и структурой трудового потенциала гостиничного комплекса;
- полное и эффективное использование трудового потенциала каждого работника в отдельности и коллектива в целом;
- обеспечение условий для высокопроизводительного труда, высокого уровня его организации, мотивации, самодисциплины, выработки у работников привычки к взаимодействию и сотрудничеству;
- закрепление работников в гостиничном комплексе, формирование стабильного коллектива как условия окупаемости средств, которые расходуются на рабочую силу (привлечение, развитие персонала, карьерный рост);
- обеспечение реализации желаний, потребностей и интересов работников относительно содержания труда, должностного продвижения и пр.;
- согласование производственных и социальных заданий (балансирование интересов гостиничного комплекса и интересов сотрудников, экономической и социальной эффективности);
- повышение эффективности управления трудовым потенциалом комплекса, достижение целей управления при сокращении общих затрат на рабочую силу.

Эффективность управления трудовым потенциалом исследуемой гостиницы во многом зависит от выбора вариантов построения самой системы управления трудовым потенциалом гостиничного комплекса, познание механизма его функционирования, выбора оптимальных технологий и методов работы с людьми.

Функции управления трудовым потенциалом гостиницы очень тесно взаимосвязаны между собой и создают в совокупности определенную систему работы с персоналом, где изменения, которые происходят в составе каждой из функций, вызывают необходимость корректировки всех остальных, связанных с выполнением функциональных заданий и обязательств.

Так, например, широкое распространение в мировой практике контрактной формы найма персонала привело к заметным изменениям функциональных обязанностей. При таких условиях найма, естественно, повышается значение функциональных обязанностей, расширяется круг обязанностей в рамках функций найма, трудоустройства, материального вознаграждения.

В теории управления персоналом обычно выделяют восемь основных функций: планирование потребности в персонале, отбор и найм, развитие и ориентация, продвижение по службе, оценка и вознаграждение.

Специфика управления персоналом в гостиничном бизнесе, прежде всего, заключается в том, что на предприятиях туристско-рекреационной сферы происходит непосредственный контакт клиента и обслуживающего персонала при предоставлении услуг по размещению, питанию и прочим дополнительных услуг. От того, какое впечатление получит человек от сотрудников данного гостиничного комплекса, зависит будущее сотрудничество гостя с данной гостиницей.

Кроме того, необходимо отметить, что и услуга размещения, и услуга питания имеют комплексный характер. Например, услуга размещения включает в себя предоставление в пользование специального помещения – номера и обслуживание персоналом гостиницы (портье, администраторами, горничными, консьержем). Услуга питания включает в себя производственную деятельность приготовления блюд, продажу готовой продукции, а также обслуживание гостей. В настоящее время ни одна конкурентоспособная гостиница не ограничивается предоставлением этого стандартного набора услуг. Различные дополнительные услуги чаще всего определяют и специализацию отеля, его привлекательность для потребителей на рынке гостиничных услуг, при этом предлагаются аниматорские, медицинские, оздоровительные, косметические, спортивные, информационные и другие услуги, оборудуются конференц-залы, бизнес-центры, отделения банков, прокаты автомобилей. Все это, как было показано выше, весьма характерно для ОАО «Гостиничный комплекс «Ялта-Интурист». На фоне разнообразия предлагаемых услуг собственно сама услуга размещения может отойти на второй план при выборе клиентом той или иной гостиницы. Известно, что швейцарские курорты Давоса традиционно являются местом проведения международных конференций, и, соответственно, отели, расположенные там, должны, прежде всего, удовлетворять целям поездки.

Управлению трудовым потенциалом предприятий гостиничного бизнеса в настоящее время следует уделять большое внимание, так как современные критерии стандартизации гостиниц учитывают не только материальную оснащенность гостиничного комплекса, но и уровень квалификации работников, который, в свою очередь, отражается в уровне компетенции выполнения поставленных задач.

На анализируемом предприятии трудовой потенциал характеризуется следующими данными: всего в комплексе трудится 642 человека, среди которых 275 мужчин и 367 женщин. Управление таким количеством сотрудников достаточно трудоемкий процесс и требует больших затрат денежных средств.

В хозяйственной практике отечественных гостиниц затраты на персонал подразделяются на два крупных блока: основные расходы и дополнительные расходы. Основные расходы отражают оплату результатов труда; к ним относятся заработная плата, оклады штатных и внештатных сотрудников и прочие выплаты. К дополнительным затратам относятся расходы, которые образуют две группы: расходы, основанные на тарифах и законодательных актах, и расходы на социальное обслуживание.

К первой группе обычно относят затраты на технику безопасности, отчисления работодателя на социальное страхование и страхование от несчастных случаев, оплачиваемые больничные листы, отпуска, оплату особых достижений, оплату подготовки и повышения квалификации работников, прочие расходы (единовременные пособия и т.п.).

**СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ
ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОЙ СФЕРЫ**

Ко второй группе относятся полная или частичная компенсация расходов работников на питание, жилье, транспортные услуги, содержание медицинской службы на производстве, страхование, различные доплаты.

Несмотря на существенные затраты по формированию и развитию трудового потенциала гостиницы, руководство ОАО ГК «Ялта – Интурист» осуществляет ряд мероприятий, которые позволяют не только анализировать текущее состояние и квалификацию сотрудников, но и на базе собственного предприятия заниматься обучением и переквалификацией работников. Такими мероприятиями являются проведение тренингов и обучающих курсов для соответствующих категорий сотрудников. Главной особенностью данных мероприятий является то, что они проводятся за счет привлечения собственных работников, т.е. менеджеры и руководители подразделений занимаются обучением и передачей собственного опыта своим подчиненным и нижестоящим руководителям. Однако, это не исключает проведение переквалификации персонала за счет привлечения тренеров со стороны. Имеет место активное участие руководящего персонала в различных конференциях и семинарах, где они могут обмениваться опытом с представителями других организаций и предприятий туристической отрасли.

В ОАО ГК «Ялта – Интурист» есть свой профсоюзный комитет, который занимается решением рядов вопросов, связанных с предупреждением нарушений прав работников. На анализируемом предприятии также имеется коллективный договор, которого обязаны придерживаться абсолютно все работники без исключения. В данном коллективном договоре расписаны права и обязанности сотрудников, запреты и дисциплинарные взыскания, следуемые за недобросовестным исполнением данного договора. В нем также прописаны правила внутреннего трудового распорядка и требования к внешнему виду сотрудников, в частности, как мужчин, так и женщин.

В современной Украине в условиях трансформационной экономики с каждым годом появляется все большее количество специалистов в области индустрии гостеприимства, но критерии, по которым подготавливаются данные специалисты, не соответствуют требованиям клиентов и особенно иностранных гостей, что требует дальнейшего исследования.

Отсюда следует, что управление трудовым потенциалом предприятий туристско-рекреационной сферы имеет свою специфику, что обусловлено характерными особенностями услуг индустрии гостеприимства и всевозрастающими потребностями потребителей туристического продукта.

В современных гостиничных комплексах усиление акцента на качество предоставляемых услуг требует от службы управления трудовым потенциалом обеспечение гостиничного комплекса высококлассными работниками. В свою очередь, эта служба должна быть профессионально подготовлена, соответствующим образом структурирована и укомплектована таким образом, чтобы полноценно функционировать в сложившейся правовой среде, которая со временем может еще более усложниться. В управлении трудовым потенциалом необходимо принимать во внимание и неощутимые выгоды, такие, как улучшение моральной атмосферы, удовлетворение трудом и пр. Поведение и достижения всего гостиничного комплекса в индустрии гостеприимства могут попадать под влияние со стороны политики и эффективной деятельности, которая проводится дирекцией по персоналу.

Формирование эффективной системы управления трудовым потенциалом гостиницы должно предусматривать построение «дерева целей» как работников, так и всей организации в целом, при этом необходимо обеспечить их наименьшую противоречивость, четко определить роль и место трудового потенциала в обеспечении миссии гостиничного комплекса.

Эффективность управления трудовым потенциалом гостиницы характеризуется качеством, полнотой и своевременностью выполнения каждым работником своих функциональных обязанностей с учетом результатов работы предприятия в целом, при этом количественные показатели эффективности, как правило определяются путем соотношения затрат и результатов труда.

Существующая оценка эффективности управления трудовым потенциалом предприятий гостиничного типа традиционно учитывает не только экономическую отдачу от деятельности организации, но и уровень удовлетворенности гостей, посредством заполнения ими специальных анкет или записей в книге жалоб и предложений. На основании полученных данных формируется рейтинг удовлетворенности потребителей по оказанию услуг различными структурными подразделениями гостиничного комплекса, которые имеют не только непосредственное, но и опосредованное воздействие на качество услуг и отдыха в данном гостиничном комплексе.

На наш взгляд, оценка эффективности управления трудовым потенциалом в организации гостиничного типа может быть представлена в виде экономико-математической модели, при этом предполагается решение задач нелинейного программирования. Суть данных расчетов заключается в построении графиков, на которых будут представлены расходы, связанные с внедрением проектных мероприятий по управлению трудовым потенциалом гостиницы. Другими словами, строится модель нелинейного программирования, т.е. задача распределения ресурсов по выбору наиболее эффективного мероприятия по управлению трудовым потенциалом гостиничного предприятия:

$$Z = F_1(x_1) + F_2(x_2) + F_3(x_3) + F_n(x_n)$$

$$x_1 + x_2 + x_3 + x_4 = C$$

Представим функциональное уравнение, результаты которого являются основой для построения графиков:

$$W_{k+1}(t) = \max \{ W_k(t-u) + F_{k+1}(u) \},$$

где t - общие затраты на внедрение проектных мероприятий;

u - пошаговый расчет проектных мероприятий $(1, \dots, t)$;

k – количество мероприятий по управлению процессами либо формирования, либо развития, либо использования трудового потенциала гостиницы.

Разрабатывается сводная таблица оценки эффективности вложенных средств в управление трудовым потенциалом гостиницы и в результате рассчитывается экономический эффект каждого из разработанных мероприятий.

Данная экономико-математическая модель позволит не только дать комплексную оценку эффективности управления трудовым потенциалом гостиницы, но и выявить экономическую целесообразность вложения средств непосредственно в каждое разработанное мероприятие.

Вывод. Таким образом, современные подходы к оценке эффективности управления трудовым потенциалом предприятий гостиничного типа имеют ряд особенностей, обусловленных спецификой туристско-рекреационной сферы. При этом современные подходы к такой оценке не должны ограничиваться традиционными методами в виде разработки анкет, а предполагают использование экономико-математической модели по оптимизации средств, направляемых на повышение эффективности управления трудовым потенциалом предприятий туристско-рекреационной сферы.

Источники и литература

1. www.yalta.ua
2. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. / Н.И. Есинова – К.: Кондор, 2003. – 464 с.
3. Браймер Р. А. Основы управления в индустрии гостеприимства / Р. Браймер; пер. с англ. – М.: Аспект Пресс, 2005. – 601 с.

Саїдаблаєва Е.Ш.

СУЧАСНЕ СТАН ГАЛУЗЕЙ ВІНОГРАДАРСТВА І ПЛОДІВНИЦТВА ТА ЇХ РОЗВИТОК НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ

I. Вступ. Зміни, що відбуваються в світовій економічній системі на сучасному етапі розвитку дають можливість характеризувати її стан як період становлення «нової економіки», в якій можуть бути виділені основні чинники, що визначають формування виникаючих умов господарювання: глобалізація світових ринків, розробка і впровадження стандартів, новий інформаційний простір, основні напрями стратегії інноваційної діяльності в окремих регіонах і галузях.

В усьому світі інноваційна діяльність розглядається сьогодні як один з головних умов модернізації економіки. Традиційні галузі виробництва вичерпали як інтенсивні, так і екстенсивні можливості свого розвитку. Тому в багатьох країнах на перше місце висунуті не ті галузі, які ще нещодавно були «обличчям» економіки усіх промислово розвинутих країн, а зовсім інші, обумовлювані на використанні новітніх технологій [2].

У цих умовах необхідно розробити нові державні програми наукової (інноваційної) стратегії розвитку економіки нашої держави на тривалий період. Для цього необхідне здійснення методологічних і методичних розробок в області прогнозування, стратегічного, моніторингу і моделювання інноваційної діяльності в окремих галузях.

При розробці стратегії інноваційної діяльності на рівні галузей регіону елементами прогнозування виступають питання вибору і обґрунтування пріоритетів науково-технічного розвитку, оцінок економічного потенціалу окремих підприємств з врахуванням інноваційної складової, здійснення ранжирування (класифікації) заходів і інноваційних проектів.

Проблеми удосконалення інноваційної діяльності відображені в наукових працях Адаманової З., Берестового К., Сторової І., Каракай Ю та інших.

II. Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз сучасного стану галузей плодівництва і виноградарства та визначення напрямів їх розвитку на інноваційній основі.

III. Результати. Стратегічний напрям переходу окремих галузей АР Крим на інноваційний тип розвитку повинен передбачати певну зміну набору структури ресурсів і організацію їх відтворення, оптимального розподілу і використання і на цій основі досягнення високої ефективності рішень, що приймаються.

Подальша інтеграція економіки України в світову співдружність і конкурентна ефективність виробництва багато в чому залежить від конкурентних переваг окремих галузей і видів господарської діяльності. Відомо, що розвитку національної економіки будь-якої країни і її місце в світовій економічній системі визначається її здатністю максимально використовувати внутрішній потенціал окремих галузей і створення на його основі маркетингових переваг при здійсненні економічних операцій.

Така домінуюча в світовій економічній науці і господарській практиці концепція економіки ринку підбуриє перед Україною завдання забезпечити умови не лише внутрішнього гармонійного розвитку, але і одночасне створення необхідних для суспільства окремих видів господарської діяльності. Одним з таких видів діяльності є культивування виноградарства і плодівництва, що вимагають для їх стійкого розвитку ін-