

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НЄЧЕВА НАТАЛЯ ВАЛЕРІЇВНА

УДК 711.455:331.108

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ПІДПРИЄМСТВ КУРОРТНО-РЕКРЕАЦІЙНОЇ СФЕРИ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Одеса – 2016

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі економіки та управління туризмом Одеського національного економічного університету Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Семенов Василь Федорович,
Одеський національний економічний університет,
професор кафедри економіки та управління туризмом.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Гавкалова Наталія Леонідівна,
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця,
завідувач кафедри державного управління, публічного
адміністрування та регіональної економіки;

кандидат економічних наук, доцент
Корогодова Олена Олександрівна,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»,
доцент кафедри міжнародної економіки.

Захист відбудеться «30» червня 2016 р. о 12.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.055.03 Одеського національного економічного університету за адресою: 65082, м. Одеса, вул. Преображенська, 8, ауд. 217.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Одеського національного економічного університету за адресою: 65082, м. Одеса, вул. Преображенська, 8, ауд. 211.

Автореферат розісланий «30» травня 2016 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н. А. Сиротенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Невід’ємною складовою управління підприємством є система управління персоналом, ефективність якої є запорукою й найважливішою умовою підвищення ефективності діяльності підприємств курортно-рекреаційної сфери, де актуалізується конкурентна боротьба на ринку послуг. Незважаючи на збереження та посилення ринкових позицій підприємств курортно-рекреаційної сфери, питання ефективного управління персоналом не мають однозначного вирішення, адже більшість санаторіїв та інших підприємств курортно-рекреаційної сфери переживають нелегкі часи й через це залишають питання якісного формування й ефективного розвитку персоналу поза увагою. На жаль, в Україні управлінню персоналом значна увага приділяється переважно на теоретичному рівні.

Значний внесок у розв’язання проблем формування, управління й розвитку персоналу з урахуванням сучасних потреб висвітлено в роботах багатьох українських учених, серед яких: В. П. Антонюк, Д. Б. Богиня, Н. І. Верхоглядова, Н. Л. Гавкалова, О. А. Грішнова, Л. П. Дядечко, О. В. Захарова, А. М. Колот, С. Р. Пасека, М. Д. Романюк, М. В. Семикіна, О. О. Хандій, І. Б. Швець. Суттєво доповнюють теоретичні доробки М. В. Босовської, Н. І. Ведмідь, П. В. Гудзя, В. Ф. Кифяка, О. О. Корогодової, С. В. Мельниченко, В. Ф. Семенова, Т. І. Ткаченко, Л. М. Томаневич, І. М. Школи та ін.

Серед зарубіжних учених, що дослідили процеси прийняття управлінських рішень та їхню ефективність, слід виділити роботи М. Амстронга, Г. Беккера, С. Л. Блюміна, Р. Бояциса, В. Врума, А. А. Вороніна, Г. Ганта, Ф. Герцберга, М. В. Губко, Р. Дафта, Г. Десслера, П. Друкера, Г. Емерсона, А. Ю. Заложнева, В. А. Квартальнова, Е. Лоулера, Д. МакКлелланда, А. Маслоу, М. Мескона, Р. Оуена, Л. Портера, А. Сміта, І. Тейлора, Д. Торрінгтона, А. Файоля, Г. Форда.

При цьому низка питань управління персоналом ще недостатньо досліджена, особливо питання, пов’язані з розробкою методичного інструментарію забезпечення ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери (ПКРС), що вимагає детальнішого та більш глибокого дослідження, окреслює актуальність, визначає мету, об’єкт, предмет, завдання та структурну побудову наукового дослідження.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до плану науково-дослідних робіт в Одеському національному економічному університеті за темою «Аналіз і оцінка туристично-рекреаційного потенціалу Одеської області та визначення шляхів його раціонального використання» (ДР № 0113U000653), у межах якої здобувачем розроблено важелі впливу, мотивацію та стимулювання інноваційної активності людських ресурсів ПКРС.

Мета та завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування та розробка теоретико-методичних положень і практичних

рекомендацій щодо принципів, напрямів та ефективності управління персоналом ПКРС в умовах модернізації економіки.

Для досягнення сформульованої мети були поставлені й вирішені такі **завдання**:

- узагальнити понятійно-термінологічну базу дослідження забезпечення ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери;
- проаналізувати теоретичні підходи до визначення ефективності надання послуг та ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери;
- систематизувати фактори, що детермінують ефективне управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери в умовах кризи;
- діагностувати тенденції розвитку сучасного середовища функціонування й забезпечення ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери;
- дослідити досвід застосування методів оцінки забезпечення ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери;
- розробити організаційно-економічний механізм ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери;
- проаналізувати методи залучення персоналу до процесів підвищення якості та оцінки послуг підприємств курортно-рекреаційної сфери;
- удосконалити методи виміру мотивації та підвищення мотиваційного потенціалу працівників підприємств курортно-рекреаційної сфери;
- здійснити інтегральну оцінку ефективності управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери.

Об'єктом дослідження є процес забезпечення ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери.

Предметом дослідження виступають теоретичні, методичні та практичні засади забезпечення ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери.

Методи дослідження. Методологічною й теоретичною основою дослідження є положення економічної теорії, класичні та сучасні теорії управління, базис системного, еволюційного, ситуаційного, синергетичного й процесного підходів, законодавчі та нормативні документи, які регламентують діяльність з управління персоналом на підприємстві, зокрема на підприємствах курортно-рекреаційної сфери.

Для розв'язання визначених завдань, досягнення мети використовувався комплекс взаємодоповнюваних методів дослідження: системного аналізу, причинно-наслідкового й порівняльного аналізу, прямого структурного аналізу, аналітичних, історичних і логічних узагальнень, індукції та дедукції, систематизації, конкретизації, аналізу й синтезу – для уточнення понятійного апарату та визначення ключових ознак окремих дефініцій, аналізу підходів до визначення сутності управління матеріальним стимулюванням персоналу ПКРС, структуризації підходів до класифікації методів матеріального стимулювання персоналу та характеристики їх властивостей; економіко-статистичних методів (вибіркового спостереження, порівняльного та техніко-

економічного аналізу, групування на основі використання програмних продуктів MS EXCEL, STATISTICA) – з метою візуального показу результатів досліджень, установлення динаміки змін основних економічних показників діяльності ПКРС, для дослідження мотивації персоналу; графічного аналізу (Microsoft Office) – для наочного відображення матеріалів аналітичного дослідження; маркетингових та соціологічних досліджень (опитування) – для дослідження рівня задоволеності існуючою системою оплати праці на ПКРС України; експертних оцінок – для оцінювання факторів мотивації персоналу.

Інформаційною базою дослідження стали праці учених, законодавчі й нормативні акти, методичні матеріали міністерств і відомств України, Міжнародної організації праці, статистичні дані Державної служби статистики України та матеріали спеціалізованих періодичних видань про стан і механізм управління персоналом підприємств, фінансова та статистична звітність санаторно-курортних підприємств Одеської області.

Наукова новизна одержаних результатів. Основними результатами, що характеризують наукову новизну, є такі:

удосконалено:

- понятійно-термінологічну базу, яка дозволила сформувати стандартний понятійний апарат дослідження, зокрема «ефективне управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери» визначено як категорію, правомірну з точки зору тенденцій розвитку сучасної економіки, що дає можливість адекватно характеризувати й системно підходити до проблем і перспектив розвитку курортно-рекреаційної сфери та ринку курортно-рекреаційних послуг;

- систематизацію факторів, які необхідно враховувати при формуванні ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери, відмінністю якої є те, що вона визначає вплив кожного з діючих чинників не ізольовано, а у взаємозв'язку один з одним, усуваючи тим самим додатковий перелік, а також урахує результативність факторів, що дає можливість правильно виявляти, оцінювати й використовувати резерви зростання ефективності управління персоналом на всіх рівнях менеджменту підприємств курортно-рекреаційної сфери;

- метод виміру мотивації та використання мотиваційного потенціалу персоналу підприємств курортно-рекреаційної сфери шляхом визначення цільових пріоритетів співробітників та складання мотиваційного профілю працівника, що розроблений, апробований і запропонований для використання в практиці управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери. Використання даної методики, на відміну від інших, дає можливість установити взаємозв'язок між цільовими пріоритетами працівників і необхідністю застосування певних мотиваційних інструментів при реалізації концепції управління підвищення ефективності управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери;

- підхід до вимірювання ефективності управління персоналом, який, на відміну від наявних, передбачає інтегральну оцінку ефективності управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери, що, на відміну від інших, дозволяє, по-перше, об'єднати в одному показникові різні за

економічним змістом та вагомістю фактори ефективності управління персоналом і, по-друге, обґрунтувати рекомендації щодо забезпечення ефективності управління персоналом в окремих групах підприємств курортно-рекреаційної сфери;

набуло подальшого розвитку:

- методичне забезпечення оцінки ефективності управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери, що полягає у використанні нових методів тривимірної атестації співробітників, коли вони оцінюються одночасно з трьох позицій: своїм керівником, колегами й підлеглими, що, на відміну від існуючих підходів, дозволяє всебічно оцінити причини організаційних проблем, сформулювати системно-інтегровану сукупність заходів з підвищення рівня ефективності роботи персоналу та його відповідальності, забезпечити комплексне сприйняття організаційних змін і можливість практично контролювати дієвість отриманих даних;

- організаційно-економічний механізм забезпечення ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери як процес організації діяльності персоналу із застосуванням важелів, інструментів, методів і заходів, відмінність яких полягає не тільки в узгодженні, коригуванні, реалізації усього спектра власних інтересів підприємств курортно-рекреаційної сфери, але й в обґрунтуванні напрямів управлінських впливів на диверсифікацію діяльності та вдосконалення функціональних можливостей персоналу підприємств як суб'єктів курортно-рекреаційної сфери;

- концептуальний підхід до системи аналізу базисних елементів надання курортно-рекреаційних послуг з метою оцінки якості й ефективності санаторного етапу реабілітації та санаторно-курортного лікування на підприємствах курортно-рекреаційної сфери, який засновано на оцінюванні наданих персоналом послуг в умовних одиницях. Використання отриманих у результаті аналізу показників і коефіцієнтів дозволяє залучити персонал підприємств курортно-рекреаційної сфери до процесів підвищення якості послуг санаторно-медичного спрямування, спростити систему адміністративного контролю й передбачати як максимальне задоволення потреб пацієнтів, так і одержання максимально можливого прибутку підприємств курортно-рекреаційної сфери;

- діагностування тенденцій розвитку сучасного середовища функціонування й забезпечення ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери шляхом побудови регресійно-кореляційної моделі, у якій, на відміну від інших, за допомогою порівняння темпів зростання продуктивності праці й заробітної плати працівників доведена залежність рівня завантаження санаторіїв від заробітної плати та рівня освіти персоналу (зі зростанням зарплати на 1 % рівень завантаження санаторіїв збільшується на 0,026 %, а зі зростанням частки працівників з вищою освітою на 1 % рівень завантаження санаторіїв збільшується на 0,095 %).

Практичне значення одержаних результатів полягає в поглибленні теоретичних підходів та розробці на цій основі рекомендацій щодо науково-методичного забезпечення ефективного управління персоналом ПКРС. Окремі

пропозиції, запропоновані автором у вигляді прикладного інструментарію, було впроваджено в діяльність курортно-рекреаційних підприємств м. Одеси таких як ДП «Клінічний санаторій ім. Пірогова» (довідка № 115 від 07.11.2015 р.), ДП «Клінічний санаторій «Лермонотовський» (довідка № 127 від 01.12.2015 р.), ДП «Клінічний санаторій ім. Горького» (довідка № 144 від 23.12.2015 р.), що дозволить досягти максимального зближення цілей і кожного працівника ПКРС, підвищити лояльність та прихильність працівників, що є необхідною й однією з найбільш важливих умов реалізації концепції забезпечення ефективності управління персоналом у сучасній організації. Методичний підхід до оцінювання чинників зовнішнього і внутрішнього середовища при управлінні персоналом використовується в навчальному процесі Одеського національного економічного університету при викладанні дисциплін «Організація рекреаційних послуг» та «Менеджмент готельно-ресторанного господарства» (довідка № 01-17/521 від 11.03.2016 р.)

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною завершеною науковою працею, у якій викладено авторські підходи до процесу аналізу рівня ефективності управління персоналом. Викладені в дисертації положення, висновки та рекомендації, які винесено на захист, одержано особисто здобувачем. Внесок автора у праці, виконані у співавторстві, відображено в списку опублікованих праць за темою дисертації.

Апробація результатів дисертації. Основні положення й результати дослідження оприлюднені на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях: Міжнародній науково-практичній конференції «Організація діяльності підприємств туристичної індустрії в умовах інтеграційних процесів» (м. Тернопіль, 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції, присвяченій 45-річчю факультету міжнародної економіки «Актуальні проблеми розвитку економіки у контексті глобальних викликів» (м. Одеса, 2013 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Сучасні тенденції розвитку туризму та індустрії гостинності» (м. Донецьк 2013 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні питання управління сталим розвитком у сучасному суспільстві: проблеми та перспективи» (м. Кременчук, 2014 р.); V міжнародній науково-практичній конференції «Туристичний та готельно-ресторанний бізнес в Україні: проблеми розвитку та регулювання» (м. Черкаси, 2014 р.); XII Всеукраїнській науково-практичній конференції студентів, аспірантів, докторантів «Менеджмент підприємницької діяльності» (м. Сімферополь, 2014 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Туризм і гостинність в Україні: стан, проблеми, тенденції, перспективи розвитку» (м. Черкаси, 2014 р.); III Всеукраїнській науково-практичній конференції студентів та молодих учених «Актуальні проблеми використання економічного потенціалу: держава, регіон, підприємство» (м. Бердянськ, 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Гостинність, сервіс, туризм: досвід, проблеми, інновації» (м. Київ, 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток національної економіки: теорія і практика» (м. Івано-Франківськ, 2015 р.); Міжнародній науково-практичній конференції:

«Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 2015 р.); IV Міжнародній конференції «Актуальні питання управління сталим розвитком у сучасному суспільстві: проблеми та перспективи» (м. Кременчук, 2015 р.).

Публікації. Отримані в дисертаційній роботі результати й висновки знайшли відображення у 23 наукових працях, зокрема 7 статей опубліковано в наукових фахових виданнях (4 статті – у виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз), 1 статтю – у зарубіжному науковому виданні, 3 статті – в інших виданнях та 12 матеріалів науково-практичних конференцій загальним обсягом 7,45 друк. арк., із яких особисто авторів належить 5,7 друк. арк.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 254 найменувань на 26 сторінках та 10 додатків на 23 сторінці. Загальний обсяг дисертації 234 сторінок. Робота містить 31 таблицю (із них 4 займають 5 повних сторінок), 27 рисунків (із них 2 займають 2 повні сторінки). Обсяг основного тексту дисертації – 184 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми дисертації; сформульовано мету, визначено завдання, об'єкт, предмет та методи дослідження; розкрито наукову новизну, практичне й теоретичне значення отриманих результатів; подано інформацію щодо апробацій та публікацій результатів дослідження.

У **розділі 1 «Науково-теоретичні засади ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери в умовах ринку»** здійснено аналіз та узагальнення понятійно-термінологічної бази дослідження процесів управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери, розкрито теоретичні підходи до системи ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери, сутності, ролі й місця мотивації як головної детермінанти забезпечення ефективності управління персоналом ПКРС.

На рівні підприємства всі ресурси мають взаємовплив, але роль персоналу як ресурсу для багатьох учених є провідною. Персонал – це сукупність зайнятих на підприємстві постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку, мають кваліфікацію, досвід практичної роботи й потребують ефективного управління за допомогою, насамперед, організації, мотивації, стимулювання та оплати праці. Запропоновано правомірне з точки зору тенденцій розвитку сучасної економіки визначення категорії «забезпечення ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери», яке дає можливість адекватно характеризувати й системно підходити до проблем і перспектив розвитку курортно-рекреаційної сфери та ринку курортно-рекреаційних послуг. Забезпечення ефективного управління

персоналом є особливою функцією діяльності, пов'язаною з найманням працівників, навчанням, оцінкою та оплатою їхньої праці (рис.1).

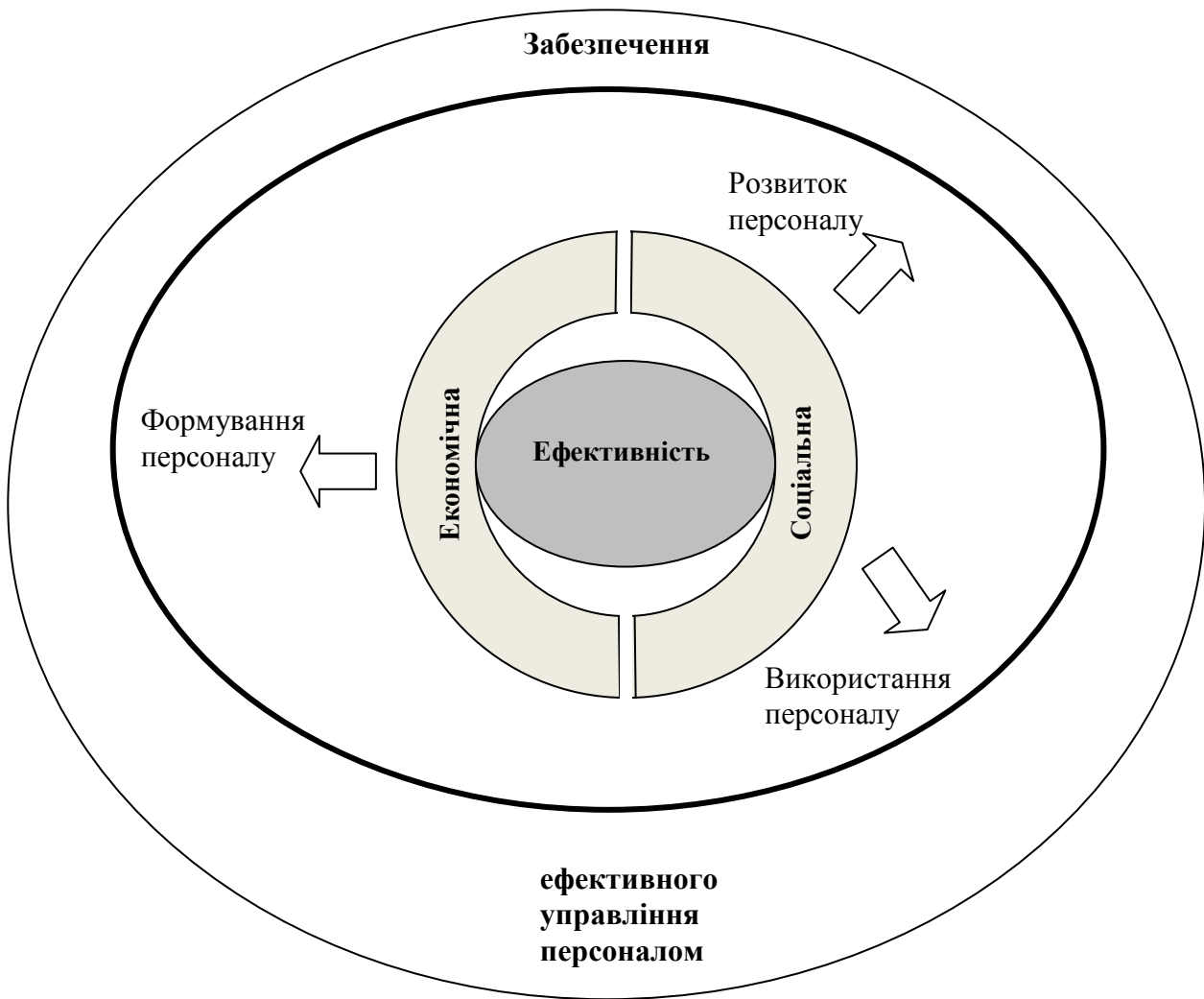


Рис. 1 – Схема ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери

Джерело: розроблено автором.

Таким чином, при оцінці управлінських заходів, де важливо чітко уявляти, що є причиною, а що – наслідком, для різних видів ефективності підприємства ефективне управління персоналом ПКРС доцільно враховувати як один із видів ефективності підприємства. Критерієм ефективного управління персоналом ПКРС також можна вважати підвищення продуктивності праці за рахунок удосконалення людських ресурсів.

Забезпечення ефективного управління персоналом пропонується здійснювати на основі розробленого в процесі дослідження й запропонованого автором концептуального підходу, який зумовлює ефективну реалізацію стратегії забезпечення ефективного управління персоналом ПКРС, урахує джерела отримання як соціального, управлінського, так і економічного ефектів, має прояви у внутрішній та зовнішній сферах підприємства, стає підґрунтям для переходу економічного розвитку підприємства на більш високий рівень і

виступає одним з основних джерел підвищення вартості його людського капіталу. У цілому забезпечення ефективності управління персоналом ПКРС складається з трьох аспектів: економічного, соціального, організаційного. Отже, забезпечення ефективного управління персоналом слід вважати процесом збільшення інтелектуального, творчого, культурного потенціалу та освітнього рівня працівника на основі підвищення його розумових і фізичних здібностей, професійних якостей, талантів, виховання високих моральних якостей тощо, який спрямовано на формування людини як особистості та найвищої цінності підприємства, що повністю відтворює сучасні вимоги концепції людського розвитку до змісту цих понять.

У цій частині дисертації також важливе місце відведено систематизації факторів, що впливають на ефективне управління персоналом у цілому і на продуктивність праці зокрема, а також уточнено роль мотиваційних факторів у процесі управління якістю надання послуг і продуктивністю праці персоналу ПКРС.

У розділі 2 «Методичні підходи до забезпечення ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери» з'ясовано тенденції розвитку середовища функціонування підприємств курортно-рекреаційної сфери, питання методичного забезпечення оцінки ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери, визначено сутність, структуру й завдання розробленого автором організаційно-економічного механізму управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери в умовах кризи.

Середовище функціонування підприємств курортно-рекреаційної сфери – це природні системи та їхні елементи, ресурси санаторно-курортних підприємств, культурно-історичні об'єкти, а також людські ресурси, які, за певних умов, можуть бути використані для поповнення персоналу ПКРС.

Одеська область при 14,1 % від загальної кількості підприємств курортно-рекреаційної сфери України володіє досить великим показником оздоровлених осіб у розрахунку на 10 тис. постійного населення (1121 особа) при аналогічному по Україні показнику – 652 особи на 10 тис. населення, що є позитивним аспектом для рекреаційної діяльності підприємств регіону. Але при цьому зростає сезонність роботи оздоровниць (липень-серпень, частково – травень, червень-вересень), що спричиняє не тільки значні негативні економічні наслідки, але й втрату кадрового потенціалу, лікувально-діагностичного обладнання, оснащення санаторіїв.

Згідно з експертними оцінками фахівців та світового досвіду для накопичення коштів, достатніх для оновлення матеріально-технічної бази, середньорічна заповнюваність ПКРС повинна перевищувати 68 % протягом усього періоду експлуатації.

У роботі за допомогою кореляційно-регресійної моделі ($\hat{Y} = 16,096 + 0,026x_1 + 0,095x_2$) встановлено, що кількість підприємств курортно-рекреаційної сфери й чисельність оздоровлених зменшувалася, при цьому зменшувався і рівень їх завантаженості. У 2014 р. цей показник впав до 36,7 %, а прогнози говорять про те, що якщо збережеться сформована протягом

аналізованого періоду тенденція, то можна очікувати, що у 2016 р. завантаження підприємств курортно-рекреаційної сфери Одеської області впаде до наднизького рівня – 22 % (рис. 2).

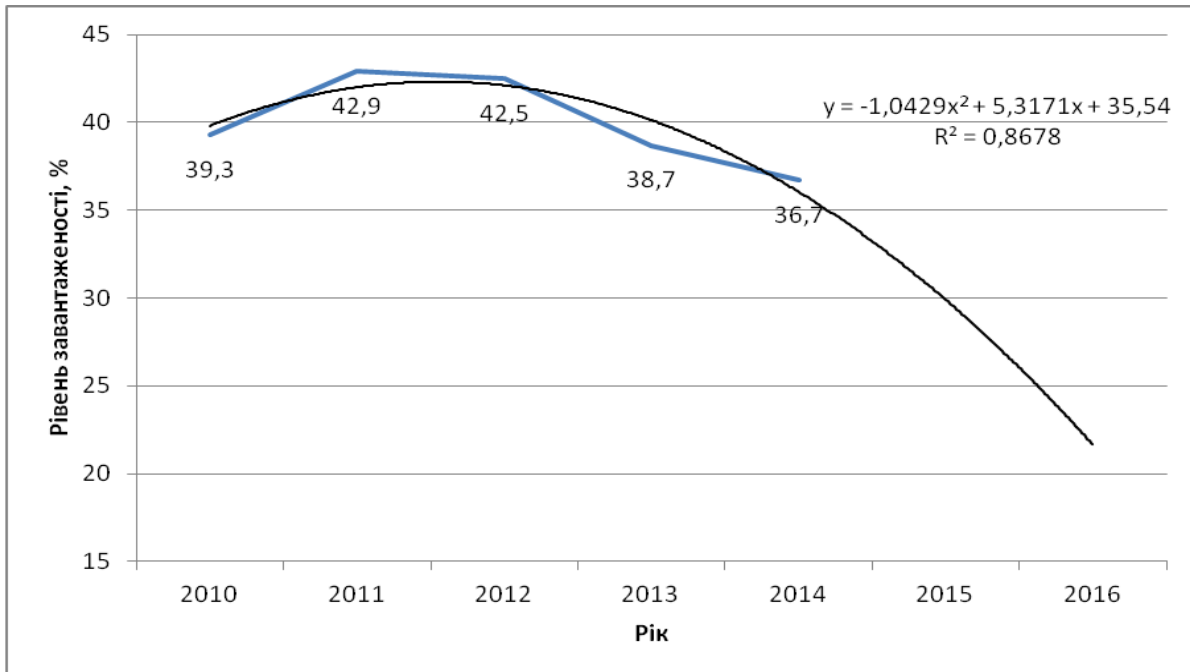


Рис. 2 – Прогноз динаміки рівня завантаженості підприємств курортно-рекреаційної сфери

Джерело: розроблено автором

У ході дослідження було запропоновано правомірну з точки зору тенденцій розвитку сучасної економіки схему вдосконалення організаційно-економічного механізму управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери (рис. 3) шляхом упорядкування заходів, інструментів, важелів, об'єктів (елементів) підприємства в окремі блоки.

Даний механізм структурований і націлений на вдосконалення ефективності існуючих систем управління персоналом ПКРС шляхом погодженості між окремими блоками й полегшує досягнення загальної мети функціонування ПКРС, припускає застосування принципу ітеративності, тобто пропозиції певної послідовності застосування необхідної системи критеріїв і показників, які виступають у ролі відповідних інструментів, сукупності прийомів та дозволяють виявляти й ураховувати причинно-наслідкові зв'язки в організаційно-економічному механізмі антикризового управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери.

Виділення блоків в організаційно-економічному механізмі дозволяє зберігати функціональну цілісність ПКРС і залишати основним критерієм загальну мету – надання послуг зі збереження й поліпшення здоров'я. Різні блоки за своїми параметрами змінюються в часі, але при цьому зберігають основні цільові функції й завдання. Погодженість між окремими блоками в управлінні персоналом полегшує досягнення загальної мети ПКРС.

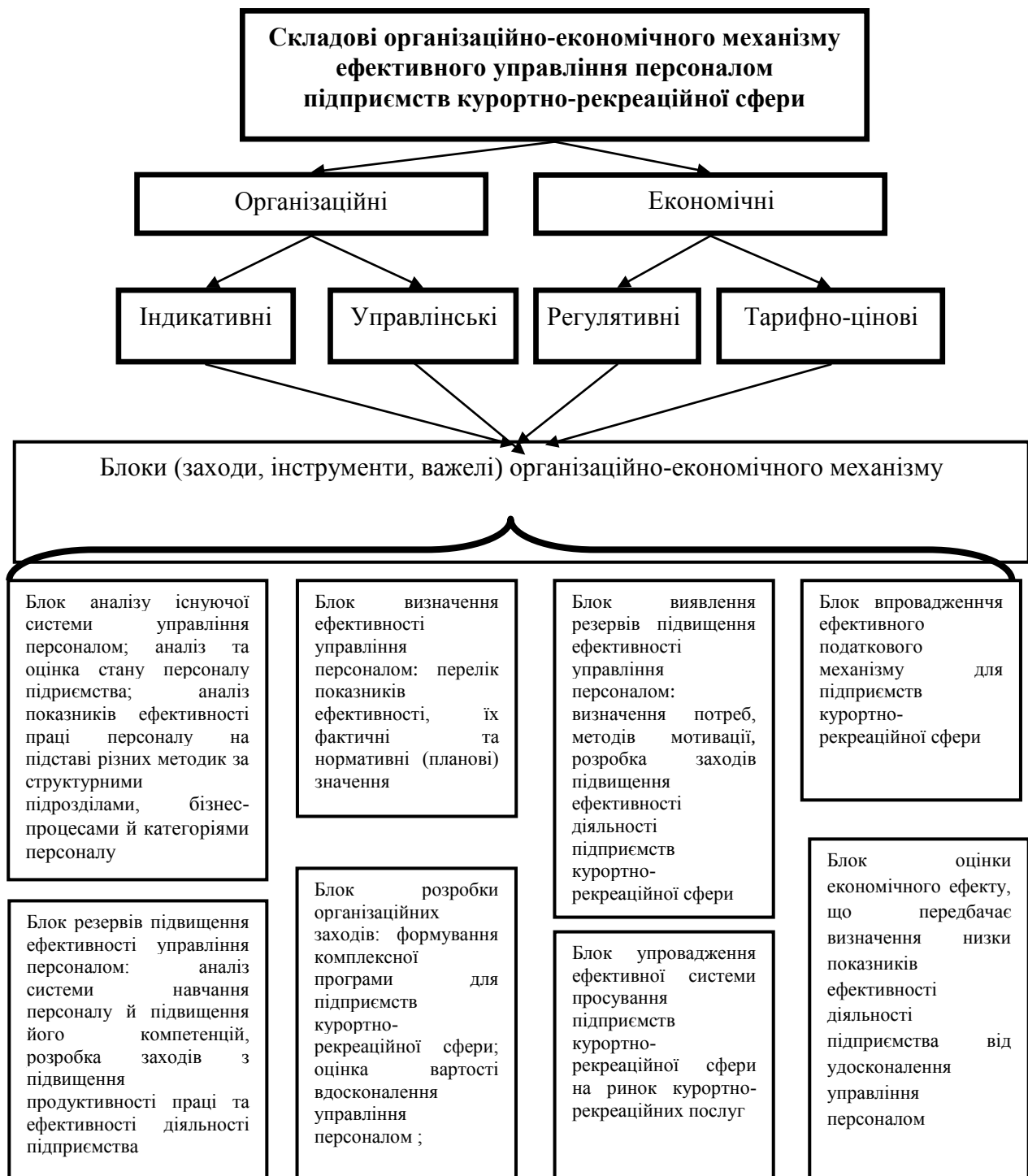


Рис. 3 – Схема удосконалення організаційно-економічного механізму ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери

Джерело: складено автором

У розділі 3 «Підвищення ефективності управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери» йдеться про методи залучення персоналу підприємств курортно-рекреаційної сфери до процесів підвищення якості й оцінювання послуг санаторно-медичної допомоги, удосконалення виміру мотивації та використання мотиваційного потенціалу персоналу

підприємств курортно-рекреаційної сфери, інтегральну оцінку ефективності управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери.

Доведено, що однією з найпоширеніших тенденцій мотивації сьогодні є партисипативність, тобто залучення працівників до управління справами колективу. Автором доведено, що успішному продовженню цієї тенденції сприятиме застосування методу мотиваційного профілю працівника ПКРС на основі виявлення мотиваційних потреб кожного працівника, яка побудована в роботі з використанням 12-факторної моделі мотивації Ш. Річі – П. Мартіна.

Запропоновано інтегральну оцінку ефективності управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери, у якій присутні як відомі, так і відібрані автором показники. Щоб уникнути різної розмірності показників ($k1 - k24$) та їх різних одиниць вимірювання, використано лише відносні величини (табл. 1).

Таблиця 1 – Індикатори функцій управління персоналом

Інди- катор	Позна- чення	Показники	Форма вираження
1	2	3	4
$I_{відб}$	$k1$	Рівень забезпеченості підприємства кадрами	<i>Коеф.</i>
	$k2$	Частка персоналу, що мала досвід роботи в даній сфері до прийняття на посаду	<i>Частка</i>
	$k3$	Частка персоналу, що мала досвід стажування за кордоном до прийняття на посаду	<i>Частка</i>
$I_{квал}$	$k4$	Зростання персоналу, що володіє іноземними мовами	<i>Тр</i>
	$k5$	Зростання чисельності персоналу, що володіє певними освітніми сертифікатами	<i>Тр</i>
	$k6$	Професійно-кваліфікаційний рівень персоналу	<i>Частка</i>
$I_{еф}$	$k7$	Зростання рівня продуктивності праці	<i>Тр</i>
	$k8$	Розширення клієнтської бази працівниками підприємства	<i>Тр</i>
	$k9$	Рівень завантаженості підприємства	<i>Частка</i>
	$k10$	Коефіцієнт якості послуг за фактом наявності відгуків від споживачів	<i>Коеф.</i>
$I_{мот}$	$k11$	Частка премій, доплат і надбавок у загальному фонді оплати праці	<i>Частка</i>
	$k12$	Зростання рівня задоволеності працею персоналом відповідно до проведених опитувань	<i>Тр</i>
	$k13$	Зростання середньомісячної заробітної плати	<i>Тр.</i>
	$k14$	Зростання розміру заохочувальних та компенсаційних виплат	<i>Тр</i>
$I_{умпр}$	$k15$	Рівень забезпеченості персоналу засобами відпочинку в неробочий час	<i>Частка</i>
	$k16$	Підвищення рівня комфортабельності робочих місць	<i>Тр</i>
	$k17$	Зростання рівня забезпеченості персоналу сучасними засобами праці	<i>Тр</i>
$I_{інф}$	$k18$	Рівень інтеграції процесів управління та управлінських бізнес-систем	<i>Частка</i>
	$k19$	Зростання рівня доступу персоналу до інформаційних баз даних	<i>Тр</i>
	$k20$	Зростання рівня доступу персоналу до закордонних інформаційних джерел	<i>Тр</i>

1	2	3	4
$I_{навч}$	k21	Рівень охоплення персоналу освітніми програмами	Частка
	k22	Зростання кількості освітніх програм для персоналу	Tr
	k23	Зростання якості проведених освітніх програм на думку персоналу	Tr
	k24	Зростання кількості персоналу, що стажувався за кордоном за рахунок підприємства	Tr

Джерело: розроблено автором.

Для виявлення найбільш пріоритетних функцій управління персоналом і розробки інтегрального показника (індикатора) ефективності управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери було використано метод аналізу ієрархій Т. Сааті (MAI), що дозволив на підставі анкетного опитування визначити інтегральний індикатор ефективності управління персоналом п'яти досліджуваних підприємств курортно-рекреаційної сфери за 2011-2014 рр. (табл. 2).

Таблиця 2 – Інтегральний індикатор ефективності управління персоналом

Санаторії	Роки			
	2011	2012	2013	2014
ДП «Клінічний санаторій «Лермонтовський»	0,2944	0,3421	0,4291	0,6160
Санаторій «Магнолія»	0,2272	0,2791	0,4490	0,5048
ДП «Клінічний санаторій ім. Пирогова»	0,1782	0,2064	0,2722	0,3296
Санаторій-профілакторій «Біла акація»	0,1663	0,2049	0,2636	0,3804
ДП «Клінічний санаторій ім. Горького»	0,1954	0,2199	0,3362	0,3677

Джерело: розраховано автором.

За наведеними значеннями підприємства були розбиті на групи з різними діапазонами значень інтегрального показника ефективності управління: мінімальний [0,0-0,2], низький [0,2-0,4], середній [0,4-0,6], високий [0,6-0,8], максимальний [0,8-1,0]. Якщо до групи з мінімальним рівнем ефективності управління персоналом у 2011 р. ввійшли три санаторії: ДП «Клінічний санаторій ім. Пирогова», Санаторій-профілакторій «Біла акація», ДП «Клінічний санаторій ім. Горького», то у 2014 р. у групі з максимальним рівнем ефективності управління не було жодного підприємства, у групі з низьким рівнем – тільки ДП «Клінічний санаторій «Лермонтовський», у групі із середнім рівнем – санаторій «Магнолія», а ДП «Клінічний санаторій ім. Пирогова», санаторій-профілакторій «Біла акація», ДП «Клінічний санаторій ім. Горького» опинилися у групі з низьким рівнем ефективності управління персоналом.

Розрахунок інтегрального показника дозволив запропонувати певні шляхи підвищення ефективності управління персоналом для окремих груп підприємств (табл. 3).

Запропонована інтегральна оцінка дозволила об'єднати в одному показникові різні за економічним змістом та вагомістю фактори ефективності управління персоналом. Це спрощує процедуру оцінки ефективності управління персоналом на конкретному підприємстві, а іноді є єдиною можливим варіантом її проведення та надання об'єктивних висновків.

Таблиця 3– Шляхи підвищення ефективності управління персоналом в окремих групах підприємств курортно-рекреаційної сфери

Рівні ефективності управління	Шляхи підвищення ефективності управління персоналом
Мінімальний	<p>Стан підприємства вкрай нестабільний, розвиток ускладнений. Ситуація вимагає розробки максимального комплексу заходів:</p> <ul style="list-style-type: none"> - удосконалення системи матеріального і не матеріального стимулювання; - підвищення рівня організації праці; - підвищення професійно-кваліфікаційного рівня співробітників та створення системи визначення потреб у навчанні (розробка критеріїв); - дослідження причин плинності персоналу; - стимулювання ініціативності та творчого розвитку персоналу; - підвищення ефективності управління робочим часом, активні дії щодо підвищення рівня трудової дисципліни та умов праці; - удосконалення організаційної структури управління персоналом. Доцільним є проведення заходів щодо виявлення оптимального шляху управління персоналом для досягнення оптимального рівня ефективності діяльності персоналу підприємства в наступних роках
Низький	<p>Підприємство має рівень, що значною мірою не відповідає умовам забезпечення ефективності діяльності персоналу. Ситуація вимагає коригуючих дій у сфері:</p> <ul style="list-style-type: none"> - розробки нормативної та методичної кадрової документації; - упровадження заходів, спрямованих на встановлення чіткого взаємозв'язку між винагородою та результатами праці; - упровадження технології управління профорієнтацією та адаптацією (можливе створення системи наставництва); - упровадження методики ділової оцінки та атестації кадрів, побудови мотиваційного профілю кожного працівника
Середній	<p>Стан підприємства відносно стабільний. I_{ep} має значення, наближені до порогових, що вказує на необхідність розроблення заходів (організаційних, мотиваційних) для уникнення погіршення ситуації на підприємстві, зокрема для побудови мотиваційного профілю кожного працівника</p>
Високий	<p>Стан підприємства постійно стабільний. Необхідні заходи (головним чином організаційного характеру) підтримки стабільності функціонування підприємства</p>
Максимальний	<p>Підприємство стабільно функціонує, наявне ефективне управління персоналом, не потребує розробки та впровадження додаткових заходів щодо мотиваційного та інформаційного забезпечення персоналу.</p>

Джерело: розроблено автором.

Адаптація поданих автором розробок дає можливість функціонально підійти до забезпечення ефективності управління персоналом ПКРС, що, у свою чергу, сприятиме підвищенню продуктивності праці, зменшенню витрат виробництва та покращенню якості послуг підприємств рекреаційно-туристичної сфери.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено науково-практичне завдання теоретичного обґрунтування та розробки методичного забезпечення ефективного управління персоналом курортно-рекреаційної сфери. Основні висновки й результати, одержані в ході дослідження, полягають у такому:

1. Здійснено узагальнення наявних підходів до тлумачення понять: «трудові ресурси», «людські ресурси», «персонал», «підприємство курортно-рекреаційної сфери», «управління персоналом», «ефективне управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери». Запропоновано правомірне з точки зору тенденцій розвитку сучасної економіки визначення категорії «забезпечення ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери», яке дає можливість адекватно характеризувати й системно підходити до проблем та перспектив розвитку курортно-рекреаційної сфери й ринку курортно-рекреаційних послуг.

2. Зазначено, що ефективність є динамічною якісною категорією, яка відображає результативність наявних ресурсів, що втілюється в досягненнях науково-технічного прогресу, відображається в індексі людського розвитку та інших макроекономічних показниках. Виходячи з цього визначення, сформульовано поняття «ефективність управління персоналом ПКРС» як оптимізація співвідношення економічної, соціальної та організаційної складових управління персоналом, удосконалення підготовки й підвищення кваліфікації управлінського персоналу, зміцнення трудової дисципліни та зменшення витрат робочого часу.

3. У ході аналізу й систематизації факторів впливу на кількісні та якісні параметри ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери визначено, що мотиваційний вплив вирішальною мірою здатний детермінувати не тільки результати діяльності, конкурентоспроможність підприємства, його інноваційну активність, але й значно підвищити рівень ефективності управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери.

4. Досліджено й оцінено тенденції розвитку та сучасний стан середовища функціонування підприємств курортно-рекреаційної сфери в Одеській області, яка володіє досить великою часткою в загальній кількості оздоровлених осіб на підприємствах курортно-рекреаційної сфери України, що є позитивним аспектом, але водночас зменшується кількість ПКРС, що працюють цілорічно, зростає сезонність роботи оздоровниць, знижується якість послуг. Визначено, що за таких умов подальший розвиток середовища функціонування ПКРС потребує нової концепції розвитку курортно-рекреаційного обслуговування з акцентом на частковій соціалізації курортів, поглибленні спеціалізації та обов'язковою їхньою доступністю для всіх членів громадянського суспільства.

5. Виявлено особливості та найбільш проблемні сторони становлення та розвитку системи оцінки персоналу санаторіїв м. Одеса, в якій прерогативами є усвідомлення керівниками вищого рангу визначаючої ролі персоналу в успіхах курортного бізнесу та формування позитивних установок на системну та

комплексну діяльність щодо забезпечення ефективності управління персоналом аналізованих підприємств.

6. Розроблено організаційно-економічний механізм забезпечення ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери, який побудовано у вигляді складної соціально-економічної системи, що вміщує взаємопов'язані блоки обґрунтування комплексної програми управління персоналом ПКРС у рамках цього механізму та визначення його ефективності, тобто підвищення дієвості кадрової стратегії підприємств за рахунок уточнення й доповнення системи засобів забезпечення програмних заходів та передбачуваного ефекту діяльності підприємств.

7. Науково обґрунтовано використання системи коефіцієнтів для оцінки якості, ефективності та ціни надання курортно-рекреаційних послуг в санаторно-курортному лікуванні які, на думку автора, об'єктивно відображають провідні процеси, дозволяють уніфікувати облік і ціну послуг санаторно-медичної допомоги для всіх категорій персоналу та споживачів послуг, спростити систему адміністративного контролю.

8. Вдосконалено вимір мотивації та використання мотиваційного потенціалу персоналу підприємств курортно-рекреаційної сфери шляхом використання інструментарію «мотиваційний профіль працівника ПКРС» із застосуванням моделі Річчі Ш. і Мартіна П. з метою відслідковування мотивації найкращих працівників щодо їх ставлення до дванадцяти мотиваційних факторів, серед яких фактор матеріального характеру не є вирішальним.

9. Здійснено інтегральну оцінку ефективності управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери, розроблено й запропоновано концептуальну схему формування ефективного механізму управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери, яка містить три основні складові: модель управління персоналом ПКРС; традиційні й сучасні методи ефективного управління персоналом ПКРС; інструменти ефективного управління.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України

1. Нечева Н. В. Методи управління трудовими ресурсами рекреаційних підприємств та тенденції їх розвитку / Н. В. Нечева // Науковий вісник. – Одеса: ОНЕУ, 2013. – №2 (181) – С. 5-12 (0,36 друк. арк.).

2. Нечева Н. В. Економічна сутність управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу / Н. В. Нечева // Вісник Дніпропетровського університету. серія: Економіка. – Дніпропетровськ: ДНУ ім. О. Гончара, 2014. – Випуск 8 (2), № 10/1 Т. 22 – С. 136-140 (0,50 друк. арк.).

3. Niecheva N. Scientific aspects of human resources management of the enterprises of sanatorium-resort complex taking into account the anti-crisis measures / N. Niecheva // Socio-economic research bulletin. Collection of scientific works. – ONEU: «Atlant», 2014. – Issue 4 (55),– P. 90-96 (0,55 друк. арк.).

4. Нечева Н. В. Концептуальні розробки ефективного механізму управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу / Н. В. Нечева // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – Харків: ХНАДУ, 2015. – № 1 (8), Том 2 – С. 39-43 (0,51 друк. арк.).

5. Нечева Н. В. Ефективність мотивації праці трудових ресурсів підприємств санаторно-курортного комплексу / Н. В. Нечева, В. Ф. Семенов // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – Харків: ХНАДУ, 2015. – №2 (9) – С. 127-133 (0,61 друк. арк.). *Особистий внесок здобувача 0,40 друк. арк.: проаналізовано теорії мотивації персоналу та мотиваційні механізми праці.*

6. Нечева Н. В. Дослідження процесів управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери: термінологічні уточнення / Н. В. Нечева, В. Ф. Семенов // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць. – Одеса : ОНЕУ, 2015 – Вип. 3 № 58 — С. 214-220 (0,64 друк. арк.). *Особистий внесок здобувача 0,42 друк. арк.: запропоновано авторський методичний інструментарій стосовно управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери.*

7. Нечева Н. В. Методи та моделі відбору персоналу підприємств курортно-рекреаційної сфери / В. Ф. Семенов, Н. В. Нечева // Економічний аналіз: зб.наук.праць. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр ТНЕУ «Економічна думка», 2015. – Том 21. №2. – С. 206-212 (0,73 друк. арк.). *особистий внесок здобувача 0,48 друк. арк.: досліджено методологічні основи оцінки сучасного стану відбору працівників на ПКРС.*

Опубліковані праці в іноземних виданнях

8. Нечева Н. В. Напрями удосконалення механізму управління якістю послуг підприємств рекреаційної сфери / Н. В. Нечева // Scientific journal «ECONOMICS AND FINANCE». – Vienna: «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education Gmbh, 2015. – P. 174-177 (0,21 друк. арк.).

Опубліковані праці в інших виданнях

9. Нечева Н. В. Організаційно-економічні засади управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств / І. О. Гродзинська, Н. В. Нечева // Придніпровський научний вестник. – 2013.– №2 (138).– С. 34-41 (0,40 друк.арк.). *Особистий внесок здобувача 0,26 друк. арк.: проаналізовано організаційні структури управління.*

10. Нечева Н. В. Наукові аспекти аналізу управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств / Н. В. Нечева, І. О. Гродзинська // Збірник наукових праць Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту. – Економічні науки – Кам'янець-Подільський: ПП «Медобори-2006», 2014. – № 8. – С. 89-97 (0,42 друк. арк.). *Особистий*

внесок здобувача 0,28 друк. арк.: наведено науково-методичні положення оцінки ефективності управління трудовими ресурсами.

11. Нечева Н. В. Визначення стратегій для покращення ефективності діяльності підприємств санаторно-курортного комплексу Одеського регіону / Н. В. Нечева, І. О. Гродзинська // Збірник наукових праць Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту. – Хмельницький: ХКТЕІ, 2015. – № 9. – С. 460-462 (0,27 друк. арк.). *Особистий внесок здобувача 0,18 друк. арк.: досліджено ефективність діяльності підприємств санаторно-курортного комплексу Одеського регіону.*

Матеріали наукових конференцій

12. Нечева Н. В. Організаційні підходи до управління підприємствами туристсько-рекреаційної сфери з урахуванням інтеграційних процесів / Н. В. Нечева, І. О. Гродзинська // Організація діяльності підприємств туристичної індустрії в умовах інтеграційних процесів: матеріали міжнар. наук. практ. конф. (м. Тернопіль, 16-18 квітня 2013 р.). – Тернопіль: СПД-ФО Шпак В.Б., 2013. – С. 96-98 (0,14 друк. арк.). *Особистий внесок здобувача 0,09 друк. арк.: запропоновано вдосконалену систему принципів організації управління туристсько-рекреаційними закладами.*

13. Нечева Н. В. Науково-методичні підходи до оцінки управління трудовими ресурсами санаторно-курортних підприємств / Н. В. Нечева, І. О. Гродзинська, Я. Є. Гончаренко // Актуальні проблеми розвитку економіки у контексті глобальних викликів: матеріали міжнародної наук.-практ. конф. присвяченої 45-річчю факультету міжнародної економіки (м. Одеса 19-20 вересня 2013 р.). – Одеса: ОНЕУ, 2013 – С. 263-265 (0,23 друк. арк.). *Особистий внесок здобувача 0,11 друк. арк.: запропоновано комплексний підхід для оцінки ефективного управління персоналом.*

14. Нечева Н. В. Фактори впливу на стан трудового потенціалу санаторно-курортних організацій / Н. В. Нечева // Сучасні тенденції розвитку туризму та індустрії гостинності: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих учених (м. Донецьк, 13-14 листопада 2013 р.). – Донецьк: ДонНУЕТ, 2013. – С.175-178 (0,21 друк. арк.).

15. Нечева Н. В. Управління трудовим потенціалом рекреаційних комплексів як фактор формування рекреаційних ресурсів / Н. В. Нечева // Туристичний та готельно-ресторанний бізнес в Україні: проблеми розвитку та регулювання: матеріали V міжнародної наук.-практ. конф. (м. Черкаси, 20-21 березня 2014 р.). – Черкаси: Черкас. держ. технолог. ун-т. – Т.1. – Черкаси: Видавець Чабаненко Ю.А., 2014. –С. 58-61 (0,18 друк. арк.).

16. Нечева Н. В. «Місце управління трудовим потенціалом рекреаційних комплексів у підвищенні привабливості рекреаційних територій / Н. В. Нечева // Менеджмент підприємницької діяльності: матеріали дванадцятої всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів, докторантів (м. Сімферополь, квітень 2014 р.). – Сімферополь: «ДІАЙП», 2014. – С. 247-248 (0,12 друк. арк.).

17. Нєчева Н. В. Стан та перспективи розвитку санаторно-курортної справи в Україні / Н. В. Нєчева // Туризм і гостинність в Україні: стан, проблеми, тенденції, перспективи розвитку: матеріали II міжнар. наук.-практ. конф. (м. Черкаси, 16-17 жовтня 2014 р.). – Черкаси: «Брама-Україна», 2014. – С. 376-381 (0,13 друк. арк.).

18. Нєчева Н. В. Напрями формування трудових ресурсів підприємств санаторно-курортного комплексу / Н. В. Нєчева // Актуальні питання управління сталим розвитком у сучасному суспільстві: проблеми та перспективи: матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кременчук, 30-31 жовтня 2014 р.). – Кременчук: КНУіМО, 2014. – С. 262-263 (0,18 друк. арк.).

19. Нєчева Н. В. Управління трудовими ресурсами як складова системи якості у підприємствах санаторно-курортного комплексу / Н. В. Нєчева // Розвиток національної економіки: теорія і практика: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. частина 2 (м. Івано-Франківськ, 3-4 квітня 2015 р.). – Івано-Франківськ: ПНУіВСб Видавництво «Крок», 2015. – С. 220 (0,12 друк. арк.).

20. Нєчева Н. В. Сучасний стан та тенденції розвитку підприємств санаторно-курортного комплексу Одеського регіону / Н. В. Нєчева // Гостинність, сервіс, туризм: досвід, проблеми, інновації: збірник наукових праць міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, квітень 2014р.). – Київ: КНУКіМ, 2014. – С. 221-229 (0,39 друк. арк.).

21. Нєчева Н. В. Тенденції розвитку трудових ресурсів у туристичній сфері / Н. В. Нєчева // Актуальні проблеми використання економічного потенціалу: держава, регіон, підприємство: матеріали III всеукр. наук.-практ. конф. студентів та молодих учених (м. Бердянськ, 10-11 квітня 2014 р.). – Бердянськ: Донецьк «Донбас», 2014. – С. 252-253 (0,13 друк. арк.).

22. Нєчева Н. В. Ефективне управління трудовими ресурсами підприємств санаторно-курортного комплексу // Н. В. Нєчева, В. Ф. Семенов // Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: матеріали четвертої міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 18 вересня 2015 р.). – Одеса: Атлант, 2015. – С. 180-183 (0,20 друк. арк.). *Особистий внесок здобувача 0,13 друк. арк.: проаналізовано фактори, які впливають на формування трудового потенціалу.*

23. Нєчева Н. В. Інструменти формування мотиваційного механізму для ефективного використання потенціалу підприємств курортно-рекреаційної сфери / Н. В. Нєчева, В. Ф. Семенов // Актуальні питання управління сталим розвитком у сучасному суспільстві: проблеми та перспективи: матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кременчук, 15-16 жовтня 2015 р.). – Кременчук: Видавець СВД Олексієнко В. В., 2015. – С. 262-263 (0,13 друк. арк.). *Особистий внесок здобувача 0,09 друк. арк.: проведено аналіз утворення мотивів, удосконалено мотиваційний механізм.*

АНОТАЦІЯ

Нечева Н. В. Забезпечення ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) – Одеський національний економічний університет, Одеса, 2016.

Дисертаційна робота присвячена розвитку теоретичних і методичних засад, розробці методичних і практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери. Досліджено науковий і теоретичний базис ефективності управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери та проаналізовано прикладні аспекти втілення його в діяльність підприємств.

Розроблено організаційно-економічний механізм ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери, проаналізовано методи залучення персоналу до процесів підвищення якості та оцінки курортно-рекреаційних послуг. Обґрунтовано методи підвищення мотиваційного потенціалу працівників шляхом упровадження в практику управлінської роботи мотиваційного профілю працівника. Здійснено інтегральну оцінку ефективності управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери.

Ключові слова: підприємства курортно-рекреаційної сфери, персонал, управління персоналом, мотивація персоналу, забезпечення ефективного управління персоналом, оцінка персоналу, інтегральна оцінка.

АННОТАЦИЯ

Нечева Н. В. Обеспечение эффективного управления персоналом предприятий курортно-рекреационной сферы. – На правах рукописи.

Диссертационная работа на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности) – Одесский национальный экономический университет, Одесса, 2016.

Диссертация посвящена развитию теоретических и методических основ, разработке методических и практических рекомендаций по повышению эффективности управления персоналом предприятий курортно-рекреационной сферы. Теоретически обоснованы и критически оценены научные подходы к категориям, связанных с человеческим фактором, таким как: «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «персонал», «управление персоналом», «эффективность управления персоналом», сущность которых изменялась соответственно изменению парадигмы управления человеком, что подтверждает эволюционный характер развития подходов к их толкованию.

Исследовано научный и теоретический базис эффективного управления персоналом предприятий курортно-рекреационной сферы и проанализированы прикладные аспекты внедрения его в деятельность предприятий. Установлено, что система управления персоналом, представляя собой совокупность всех функциональных подсистем, объединенных методологией, организацией,

технологией, проходит в своем развитии ряд стадий: формирование, использование, стабилизацию и таким образом обеспечивает эффективное управление персоналом предприятий курортно-рекреационной сферы. В процессе исследования диагностированы тенденции развития современной среды функционирования и обеспечения эффективного управления персоналом предприятий курортно-рекреационной сферы.

Обобщен опыт применения методов оценки обеспечения эффективного управления персоналом предприятий курортно-рекреационной сферы, разработан организационно-экономический механизм эффективного управления персоналом предприятий курортно-рекреационной сферы в условиях кризиса, проанализированы методы вовлечения персонала в процессы повышения качества и оценки курортно-рекреационных услуг предприятий курортно-рекреационной сферы.

Обоснованы методы измерения мотивации и последовательного повышения мотивационного потенциала работников путем внедрения в практику управленческой работы предприятий курортно-рекреационной сферы мотивационного профиля работника. Осуществлена интегральная оценка эффективности управления персоналом предприятий курортно-рекреационной сферы и предложена концепция обеспечения эффективного механизма управления персоналом предприятий курортно-рекреационной сферы.

Ключевые слова: предприятия курортно-рекреационной сферы, персонал, управление персоналом, мотивация персонала, обеспечение эффективного управления персоналом, оценка персонала, интегральная оценка персонала.

ANNOTATION

Niecheva N. V. Ensuring of the effective staff of sanatorium-resort enterprises. – Manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in Economics, Specialty 08.00.04 – Economics and management of Enterprise (according to the Types of Economic Activities). – Odessa National Economic University, Odessa, 2016.

This Dissertation focuses on the development of theoretical and methodical aspects, working out methodical and practical recommendations for increasing the effectiveness of staff of sanatorium-resort enterprises. The scientific and theoretical basis of the effective staff management of sanatorium-resort establishments was examined and applied aspects of its realization in the business activity were analyzed.

There was created the organizational and economic mechanism of effective staff management of sanatorium-resort enterprises in the circumstances of crisis, there were analyzed the methods of engaging the personnel in the process of increasing the quality and the process of assessment of the sanatorium-resort services of sanatorium-resort enterprises.

There were substantiated the methods of evaluation of the motivation and gradual increase of the motivational potential of human resources through the

adopting in the practice of managing work at the sanatorium-resort enterprises the motivational profile of the employee.

The integrational assessment of the effectiveness of staff management of sanatorium-resort establishments was carried out and the conception of ensuring the effective mechanism of staff management of sanatorium-resort enterprises was proposed.

Keywords: sanatorium-resort establishments; staff; personnel, human resource motivation; ensuring of effective staff management, assessment (evaluation) of staff, integrational assessment.