МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет

Економічні проблеми сталого розвитку

Экономические проблемы устойчивого развития

Economical Problems of Sustainable Development

Матеріали
Всеукраїнської науково-технічної конференції студентів,
аспірантів і молодих учених, присвяченої 80-річчю
від дня народження професора Олега Балацького
(Україна, Суми, 21 – 25 квітня 2017р.)

Суми
Сумський державний університет
2017

ЛІТЕРАТУРА:

1.Воробієнко, С. П. Оцінка конкурентоспроможності телекомунікаційних послуг / Воробієнко С. П. // Зб. наук. пр. ОНАЗ ім. О. С. Попова.— Одеса, 2008.— С. 119–122

2.Про затвердження Порядку аналізу ринків послуг пропуску трафіка та визначення операторів телекомунікацій з істотною ринковою перевагою /Національна комісія з питань регулювання зв'язку України

HR-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЧИННИК ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ

студент гр. М-42ан **Загребельний І. С.**
Сумський державний університет

HR-менеджмент – це досить нове та не зовсім зрозуміле для нашого суспільства поняття. У дослівному перекладі воно означає «керуючий людьми». Тобто основною задачею HR-менеджменту є управління та керування персоналом, а говорячи більше конкретно, керування трудовими ресурсами організації, задля знаходження оптимальних умов для найбільш ефективної та продуктивної роботи.

Розглядаючи даний вид управління на прикладі туристичної сфери бізнесу слід зазначити, що концепція даної діяльності полягає в прагненні туристичного підприємства досягти успіху на ринку послуг завдяки відповідному впливу на робітників. Тобто, управління слід починати з мотивування персоналу та створення якнайкращих умов для роботи (think globally – act locally).

Сутність управління людськими ресурсами в туристичній організації чи підприємстві базується на наступних твердженнях:

– робітники являються найціннішим елементом в діяльності підприємства;

– умовою успіху організації, яка функціонує в сфері туризму, є високий рівень мотивації її робітників;

– для реалізації цілей організації, кожен її робітник повинен мати можливість реалізувати свій власний потенціал.

HR-менеджмент, як туристичного так і будь-якого іншого підприємства, полягає у відповідному застосуванню потенціалу кожного робітника. Кожна особистість – це унікальна сукупність вмінь, та характеристик які слід розвивати та правильно використовувати

Основною ціллю HR-менеджера є не зібрати штат людей з високим «скіллом», а створити з них команду! Для того щоб команда працювала продуктивно, її слід сформувати так, щоб у кожного її учасника були

індивідуальні функції які відповідають їхнім якостям (лідерським, креативним, виконавчим та ін.). Співробітники туристичного агентства повинні мати приємну зовнішність, бути комунікабельними, гуманними, психічно та фізично витривалими, всебічно розвиненими і демонструвати такі характеристики: компетентність, вихованість, відповідальність, швидкість прийняття рішень.

Науковий керівник: *к.е.н., доц.* **Шевченко Г.М.**

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ГОТЕЛЬНИМ БІЗНЕСОМ

студент гр. ЕН-/1у **Зайчик К. О.**
Сумський державний університет

Сучасні технологічні процеси - це кардинально нові або вдосконалені технології, які роблять умови виготовлення значно кращими або самі вважаються продуктом. Як правило, володіють невисокою капіталомісткість, характеризуються екологічністю і найменшими енергопотребами.

На сьогоднішній день, сучасні технології стають істотною умовою, що характеризує стратегічний результат компанії на ринку, стабільність і стійкість її розвитку. Під іноваційним формуванням мається на увазі застосування своїх інноваційних здібностей з метою реалізації інноваційних дій, здійсненні інноваційної роботи. При чому, лідером виявляється той, хто здатен вчасно мобілізувати власні сили, зреагувати на зміни в суспільстві та підібрати для власного підприємства найбільш влучні інноваційні технології.

Технології в галузі готельного бізнесу розвиваються стрімко. Перед готельними підприємствами стоять два головних завдання: отримати більше клієнтів та зробити все для того, аби вони стали постійними відвідувачами. Використання інноваційних методів управління може забезпечити зростання конкурентоспроможності готелю.

Організаційні інновації в готельному бізнесі включають в себе послуги фрілансерів, використання методу коучінгу та інші. Завдяки фрілансингу готельні підприємств мають шанс за невеликі кошти отримати необхідного спеціаліста. Коучінг допомагає реалізувати у працівників скритий професійний та діловий потенціал. Наприклад, в готелі «Новотель-Шереметьево» введено тренінг «Вступ», який надає можливість уявити початкову інформацію про готель та правила роботи в ньому.

Соціальні інновації в готельному бізнесі стосуються різних аспектів життя людини, а саме здоров'я, культури, відпочинку та забезпечення харчуванням. До внутрішніх соціальних інновацій можна віднести стимулювання