

4. Сидоркіна М. Ю. Творча взаємодія як засіб гармонізації сімейних стосунків: методичні рекомендації / М. Ю. Сидоркіна. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 86 с.

5. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання : Посібник / Т. С. Яценко. – К. : Вища школа, 2014. – 152 с.

***ІВАЩЕНКО А.В.**, к.е.н., доцент
кафедри туризму та готельно-ресторанної справи
Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ*

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРИНЦИПІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

В сучасних умовах підприємства туристичної сфери знаходяться в кризовому становищі, внаслідок чого виникає потреба у впровадженні заходів антикризового регулювання. Поряд із економічними, фінансовими, організаційними складовими антикризової діяльності підприємства важливу роль відіграє психологічні аспекти управління персоналом. Задля досягнення мети – подолання кризової ситуації, менеджменту підприємства необхідно ефективно керувати кадрами, що можливо за умови дотримання певних принципів управління персоналом в умовах антикризового менеджменту.

В науковій літературі дослідженням проблем формування принципів управління персоналом займаються чимало вітчизняних та зарубіжних вчених: В. Бовикін, Е. Коротков, Т. Лепейко, О. Мітін, В. Пономаренко, О.Тридід, Г. Щекін, В. Кноррінг, Ю. Токарева.

Деякі автори звертають увагу на особливості принципів, що притаманні туристичним підприємствам, та такі, що діють в інших сферах діяльності. До першої групи принципів відносяться наступні: науковість, демократичність, планомірність, єдність розпоряджень, поєднання одноосібного та колективного підходів, централізації та децентралізації, лінійного, функціонального і цільового управління, контроль за виконанням рішень, поєднання контролю з корпоративною культурою.

Дещо інший підхід до визначення соціально-психологічних принципів управління персоналом на туристичних підприємствах у роботах В. Кноррінга [2], який до них відносить: принцип відповідності працівника посаді, яку він займає; принцип делегування

повноважень; принцип найменшого впливу (децентралізація); принцип оптимізації управління; принцип ефективної організаційної структури (гнучкість, адаптивність).

Слід зазначити, що принципи управління персоналом, які відображені у роботах більшості науковців, в основному стосуються професійного та ділового аспектів діяльності людей на підприємствах, але не мають спрямування на працівника, як на особистість, тобто людина розглядається як ресурс підприємства – виробничої системи, а не як особистість із власними психологічними особливостями, потребами, мотивами, цінностями, відносинами, тобто головний суб'єкт управління.

Розглядаючи соціально-психологічні принципи управління персоналом туристичних підприємств в кризових умовах, то цьому питанню автори приділяють все більшу роль в дослідженнях, тому що мова йде про інструменти, які дозволяють керівникам туристичного підприємства впливати на персонал та отримувати від нього відповідний результат, що забезпечить ефективність управління організацією взагалі, й в умовах кризи зокрема. Так, деякі науковці [3, с. 91-94] виділяють наступні принципи управління персоналом в умовах антикризової діяльності підприємства: інтеграції персоналу туристичних підприємств; оптимізації кадрового потенціалу організації, підтримки прагнення до незалежності; надання персоналу більшого динамізму; формування унікального кадрового потенціалу кризової організації; орієнтації на професійне ядро кадрового потенціалу організації; системності в роботі щодо розвитку персоналу; компліментарності управлінських ролей у кризовій ситуації в організації.

Дослідження процесів кризових явищ, і їх соціально-психологічну особливість в туристичних підприємствах , дозволяє виділити принципи поведінки персоналу які є обов'язковими до виконання. Не можна не погодитися із думкою В. Бовікіна , що система управління персоналом є ефективною, якщо в будь-яких ситуаціях вона дозволяє керівникам максимально ефективно управляти кожним працівником [4, с. 129], а це неможливо без наголосу на розвиток творчих та креативних здібностей персоналу. Виходячи з цього, стає очевидним, що в умовах антикризового менеджменту в системі управління персоналом підприємств туристичного бізнесу необхідно приділяти увагу індивідуальному підходу до кожного працівника з урахуванням його соціально-психологічних особливостей. Виникає необхідність виокремлення принципів управління персоналом туристичної організації в умовах

антикризового менеджменту з урахуванням його соціально – психологічних аспектів.

Принципи управління персоналом в умовах антикризової діяльності підприємства повинні базуватися на загальних принципах управління персоналом та специфічних принципах управління кадрами на підприємствах туристичної галузі. Доцільно розглянути, як основні принципи управління персоналом в кризових умовах, які є обов'язковими для виконання та базуються на загальних принципах антикризового менеджменту й на загальних принципах управління персоналом:

1. системності в роботі щодо розвитку персоналу;
2. ієрархічності та зворотного зв'язку ;
3. колегіальності в управлінні;
4. оптимального поєднання централізації та децентралізації;
5. горизонтального співробітництва;
6. правової та соціальної захищеності;
7. відповідності інтелектуальних та професійних навичок вимогам до певного типу роботи на туристичному підприємстві (тур операторська та тур агентська діяльність);
8. контролю завдань.

В рамках даного дослідження вбачається за необхідне виділити принципи поведінки персоналу в кризових умовах за напрямками, що враховують соціально-психологічні аспекти антикризового менеджменту:

1) створення сприятливого соціально-психологічного клімату підприємства (принцип соціально – психологічної єдності колективу; принцип задоволення роботою і колективом; принцип згуртованості колективу; принцип збігу ціннісних орієнтацій окремих працівників з ціннісними орієнтаціями всього колективу та організації в цілому);

2) підвищення рівня комунікаційних зв'язків в організації (принцип взаємодії з іншими людьми в спільних проєктах; принцип доступності інформації про діяльність та стан підприємства для всіх працівників);

3) забезпечення потрібної реакції персоналу на зміни, що відбуваються (принцип ефективної організаційної структури);

4) запобігання та усунення конфліктних ситуацій на підприємстві (принцип лояльності);

5) підтримка соціальної активності працівників (принцип надання персоналу більшого динамізму; принцип опори на розвиток творчих та креативних здібностей працівника та його самоорганізацію).

Слід зазначити, що виокремлення та дотримання в рамках антикризової діяльності туристичних підприємств вище зазначених спеціальних принципів управління персоналом в кризових умовах, які поділяються на основні й такі, що враховують соціально – психологічні аспекти антикризового менеджменту, може забезпечити підвищення ефективності антикризових заходів підприємств туристичного бізнесу. Результати дослідження направлені на забезпечення практичного результату від підвищення ефективності антикризових заходів підприємства та розробку рекомендацій керівникам туристичних підприємств щодо їх ефективного застосування.

Список використаних джерел

1. Короткова Э. М. Антикризисное управление / Э. М. Короткова // Учебник. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 432 с.
2. Кноринг В. И. Искусство управления: Учебник / В. И. Кноринг. – М. : Издательство БЕК, 2010. – 288 с.
3. Митин А. Н. Антикризисное управление персоналом организации / А. Н. Митин, А. Э. Фёдорова, Ю. А. Токарева, А. В. Овчинников // Учебное пособие. – СПб. : Питер, 2008. – С. 91-94.
4. Бовыкин В. И. Организация туризма (управление предприятием на уровне высших стандартов : теория и практика эффективного управления) / В. И. Бовыкин. – М. : ОАО «Издательство «Экономика»», 2014. – 129 с.
5. Александрова А. Ю. Международный туризм / А. Ю. Александрова. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 325 с.

*ЛІНІЧ С.Ю., к. філ. н.,
доцент кафедри соціальних технологій
Вінницького інституту Університету «Україна»*

СОЦІАЛІЗАЦІЯ СТУДЕНТІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ: ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Одним із базових завдань освіти на всіх етапах її розвитку залишається соціалізація особистості як складний процес та результат, унаслідок якого відбувається успішна взаємодія особистості та суспільства задля розв'язання ключових проблем як власне особистісного, так і загалом суспільного розвитку.

Сьогодні все більше уваги в сучасних педагогічних науках приділяють питанням інклюзивного навчання осіб з інвалідністю на