

а, отже, і справедливість винагороди працівників, що є однією з основних вимог до систем оплати праці в ринкових умовах господарювання.

Література:

1. Цимбалюк С. Грейдова система оцінювання посад і оплати праці: методологія, методика, практика / С. Цимбалюк // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 15. – Кіровоград: КНТУ, 2014. – № 19. – С. 144-150.

2. Чемяков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В.П. Чемяков – М.: Вершина, 2014. – 258 с.

Уляна ПАСЛАЙ

Тернопільський національний економічний університет

РОЛЬ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ТУРИЗМУ

Зростання якості і різноманітності пропозицій для туристів сьогодні призводить до значного підвищення конкуренції як між окремими туроператорськими підприємствами, так і регіонами. Виникає необхідність в персоналі, який зможе не тільки правильно підібрати і організувати поїздку з урахуванням індивідуальних потреб клієнта, а й сприятиме стратегічному розвитку туроператорського підприємства. Дефіцит високопрофесійних працівників є болючою проблемою для будь-якої галузі, але чомусь найбільш відчутна вона в сфері туроперейтингу.

Інноваційна спрямованість персоналу є ключовою перевагою туристичного підприємства. Адже постійне створення нових туристичних послуг, швидке реагування та адаптація до змін тенденцій на туристичному ринку покликані забезпечити стабільне зростання і слугуватимуть своєрідним радаром для виявлення слабких сторін та попередження зовнішніх загроз. Тому, важливого значення набуває безперервне підвищення кваліфікації спеціалістів в сфері туризму.

Професійний розвиток персоналу - це комплекс заходів, що спрямовані на підвищення якості знань, умінь співробітників та їх бажання ефективно працювати. Мова іде про безперервну освітню роботу HR відділу з метою розширення та поглиблення кваліфікації працівників.

Потреба у професійному розвитку персоналу викликана:

- вдосконаленням технологій туристського бізнесу;
- зміною ринкових відносин і обумовленою цим необхідністю в інноваціях;
- змінами в системі особистісних цінностей працівників туроператорського підприємства [2, с. 118].

Керівництво підприємства сфери туроперейтингу повинне створювати сприятливі умови, стимулювати своїх працівників для постійного професійного розвитку, вдосконалення ділових, особистісних і моральних якостей, так як їх прояв створює приємне враження не тільки про працівника, але і що найголовніше, про діяльність туроператорського підприємства в цілому. Позитивний імідж менеджера з туризму - це позитивний імідж туроператора і запорука успіху всієї індустрії туризму.

Безперервна підтримка та розвиток знань персоналу на високому рівні розглядається як один із найважливіших елементів ефективної роботи туроператорського підприємства. На сьогоднішній день існує низка методів і форм розвитку професійних знань, умінь і навиків працівників туроператорського підприємства. Та найбільш поширеною тенденцією є застосування онлайн-навчання, часто це масові відкриті онлайн-курси (МВОК). Онлайн-освіта стала вирішенням багатьох проблем. Вона доступна, мобільна, вимагає лише підключення до мережі Інтернет і бажання вчитися. За останні кілька років вони зробили

справжню революцію як в академічній, так і професійній освіті. Найбільш популярними є онлайн-курси, які пропонують: Coursera, Udacity, Khan Academy, Udemy, EDX тощо.

Відтак, управління професійним розвитком працівників відіграє ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності туроператорського підприємства загалом. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві, з одного боку, повинні швидко реагувати на зміни потреб в робочій силі, а з іншого - надати працівникам можливість для навчання відповідно до їх потреб та інтересів.

Література:

1. Кифяк В.Ф. Організація туризму: Навчальний посібник. - Чернівці: Книги - XXI, 2011. - 344 с.
2. Кулик Ю.Є. Професійний розвиток менеджерів як стратегія управління персоналом у міжнародному бізнесі / Ю.Є. Кулик // Актуальні проблеми економіки. - 2007- №8 (74).- с. 116-123
3. Nickson, D. Human Resource Management for the Hospitality and Tourism Industries / Dennis Nickson. - USA: Elsevier Ltd., 2007. - 305 p.

Adam PLACHCIAK

Wroclaw University of Economics, Poland

SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN THE FACE OF POSTMODERN CHALLENGES

In this article I try to investigate to how the idea of sustainable development could function against the background of postmodern tendencies in contemporary world. It is obviously problematic if postmodernity is a negation of modernity or if it has been the next phase of modernity and its continuation. Actually it is impossible to discuss about postmodernism without earlier reflection of what it means modernism. It seems that definitions of two notions are indispensable.

Trying to define modernity it is *necessary* to take under consideration two aspects: historical and analytical. First one appeals to the place and time where modernity appeared. Some investigators point at XVI centuries as the beginning of modernity (Immanuel Wallerstein), some locate its origins in XVII centuries (Anthony Giddens), others even later. But they are all agreed that three great revolutions: The Secession War, American Constitutional Revolution and French Revolution – played the fundamental role for political and institutional frames of modernity – and on the other hand the Industrial Revolution in England which created some new economic bases for modern society. Analytical aspect is focused rather on substantial and constitutive characteristics of modernity. One of the first catalog of features describing modernity was created by A. Comte: (1) concentrating work power in the city settings; (2) work organization focused on effectiveness and material profit; (3) practical application of science and technology in the manufacture processes; (4) emerging an open and concealed antagonism between workers and factory owners; (5) growing contrasts and social inequalities; (6) economic system based on an individual enterprise and free competition.

On the other hand postmodernity we treat as a reaction for the crisis of modernity in the context of civilization project. Postmodern thought has not completely broken the connections with the values of modernism. Free choice, diversity, ability of critical expression, has been common for modernity as well as for postmodernity. Though postmodernity stands in obvious opposition towards a typical for modernity ideal of unified and standardized culture having been a product of humankind. In the place of modern tendencies, aiming at building a homogeneous identity, the notion of unreduced differences of interests, beliefs and values appointing interpersonal relations between people is introduced. There is a clear lack of one vision of the world and decomposition of *great narratives* which would have appointed a sense and direction of historical development. The evident characteristic of postmodern conditions is a transfer of values from scarcity to postmaterial ones.