

Copyright © 2017 by Sochi State University



Published in the Russian Federation  
Sochi Journal of Economy  
Has been issued since 2007.  
ISSN: 2541-8114  
2017, 11(3): 162-166

[www.vestnik.sutr.ru](http://www.vestnik.sutr.ru)



UDC 331.101.38

## Evaluation of Incentive Tools in Improving the Management of Labor Potential in Tourism Enterprises

Vita A. Fomenko <sup>a, \*</sup>

<sup>a</sup> Sochi state university, Russian Federation

### Abstract

For tourism organizations, the importance of managing labor potential is of paramount importance, as this branch of the economy is rapidly developing. The main reason, insufficiently high level of development of labor potential in the tourism industry, according to practice, are ineffective methods of its formation and development, as well as the inability and unpreparedness of workers in modern conditions to perform their duties due to the undeveloped system of their stimulation. The optimal organization of activities and effective management of the labor potential of tourist organizations are based on providing any employee with the conditions and incentives that will have a beneficial effect on the provision of the tourist product. Managing the labor potential using incentive mechanisms requires in-depth theoretical research, comprehensive analysis and the development on this basis of sound recommendations. In this regard, the author proposed and evaluated the tools of material and non-material incentives in the tourism industry, which should be used to manage the labor potential of the staff.

**Keywords:** labor potential, incentives, personnel, tourism, tourism organizations.

### 1. Введение

От наиболее полной и эффективной отдачи трудового потенциала персонала зависит конкурентоспособность туристских компаний и самое главное – финансовый результат их деятельности. Существование противоречий между требованиями к мотивированности персонала и недостаточности реальных механизмов его стимулирования, а также действенных подходов к разрешению этих противоречий в современном управлении трудовым потенциалом, создает проблемы, решение которых напрямую зависит от использования эффективных стратегий руководителями туристских организаций.

Актуальность темы статьи обусловлена наметившейся конкуренцией в организации индустрии туризма, усиливающей ролью Российской Федерации на мировой арене. В связи с повышением требовательности потребителей к качеству предоставляемых услуг, ужесточением требований законодателя к предъявляемым услугам управление трудовым потенциалом с использованием механизмов стимулирования в условиях развития предприятий туризма нуждается в глубоком теоретическом исследовании, всестороннем анализе и разработке на этой основе обоснованных рекомендаций.

\* Corresponding author

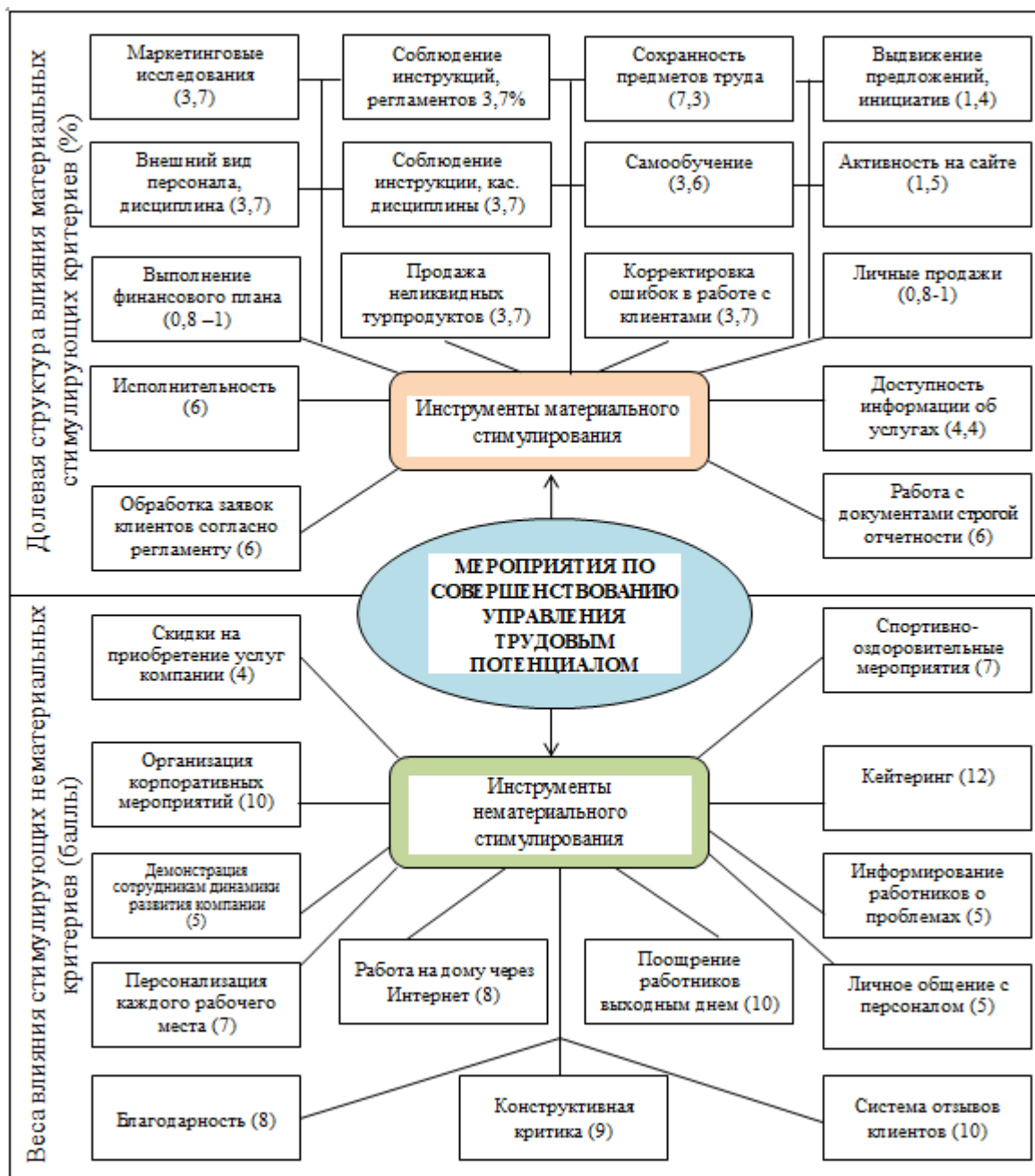
E-mail addresses: [vitafoenco@mail.ru](mailto:vitafoenco@mail.ru) (V.A. Fomenko)

## 2. Материалы и методы

Для написания данной статьи были использованы работы российских и зарубежных ученых в области управления трудовым потенциалом персонала. Информация была собрана в учебной, учебно-методической литературе, научных публикациях в открытых ресурсах сети Интернет, включая личный опыт автора. В данной статье были использованы следующие методы исследования: системный подход, анализ и синтез.

## 3. Обсуждение

В процессе анализа системы управления персоналом и в частности материального и нематериального стимулирования персонала в организациях сферы туризма города-курорта Сочи удалось выявить недостатки, которые препятствуют эффективному решению организационных и управленческих проблем, повышению трудового потенциала, а также выполнению основной функции управления персоналом – приведение в соответствие целей организации и целей сотрудников [2].



**Рис. 1.** Блок-схема мероприятий по совершенствованию управления трудовым потенциалом с использованием инструментов стимулирования (составлено автором)

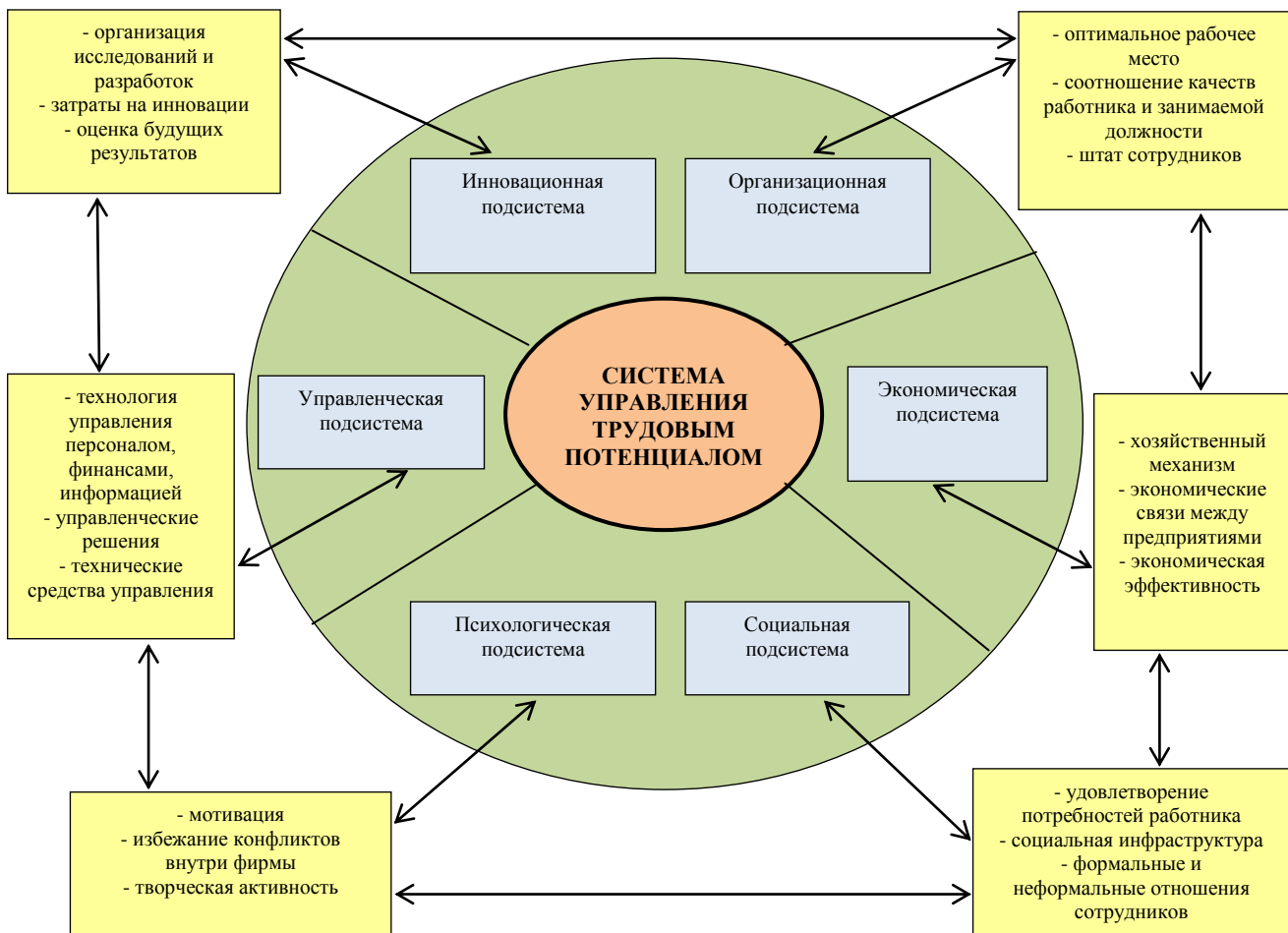
Проанализировав текущее состояние материального и нематериального стимулирования как элемента системы управления трудовым потенциалом был сделан вывод, что данные направления в своем функционировании имеют недостатки и требуют пересмотра и дальнейшего совершенствования. Разработаем полную процедуру материального и нематериального стимулирования для трудового потенциала персонала предприятий сферы туризма. По мнению автора, стимулирование трудового потенциала работников объясняется существенным ростом роли человеческого фактора в деятельности предприятий туризма.

На рисунке 1 представлена блок-схема мероприятий по совершенствованию управления трудовым потенциалом и их оценка.

Эффективная и результативная система управления во многом зависит от правильных и целесообразных решений в области стимулирования трудового потенциала. Ввиду этого необходимо соблюдение целого ряда требований, среди которых целевая направленность решений, обоснованность, адресность, единство и согласованность, эффективность, четкая хронология, своевременность принимаемых решений и четкость изложения решения.

Таким образом, внедрение предложенных мероприятий по совершенствованию управления трудовым потенциалом с использованием инструментов стимулирования должно будет способствовать решению тактических задач туристской организации, основываясь на ее стратегии.

На основе результатов внедрения системы управления трудовым потенциалом и методов материального и нематериального стимулирования, предоставляется концепция системы управления трудовым потенциалом работников туристских организаций, которая отображена на рисунке 2. В данной концепции собраны подсистемы по эффективному управлению трудовым потенциалом работников туристских организаций.



**Рис. 2.** Концептуальный подход к формированию системы управления трудовым потенциалом с использованием механизмов стимулирования работников туристских организаций (составлено автором)

По мнению автора, стимулирование трудового потенциала работников объясняется существенным ростом роли человеческого фактора в функционировании организаций туристско-рекреационной сферы и является частью экономической подсистемы, которая имеет прямую связь с организационной, социальной, управленческой, психологической и инновационной подсистемами. Система управления трудовым потенциалом, используя различные механизмы стимулирования, адаптирована под следующие категории работников: рабочие, служащие, управляющие [1].

На основе результатов внедрения системы управления трудовым потенциалом, включая методы материального и нематериального стимулирования, был разработан концептуальный подход к системе управления трудовым потенциалом работников туристских организаций, который отображен на рисунке 2.

Внедрение предложенных механизмов материального и нематериального стимулирования при управлении трудовым потенциалом персонала должно будет способствовать решению тактических задач туристской организации, основываясь на ее стратегии, а также формированию методических подходов, которые позволяют провести экономическую оценку эффективности по туристским компаниям.

#### **4. Заключение**

При внедрении системы управления трудовым потенциалом и стимулированием его развития необходимо принимать в расчет стадию развития организации. Необходимо помнить об эффекте новизны. При формировании и развитии системы управления трудовым потенциалом необходимо отсутствие повторяющихся способов материального и нематериального стимулирования.

Таким образом, применение предлагаемых методов материального и нематериального стимулирования в системе управления трудовым потенциалом будут иметь положительный эффект как для туристских компаний, так и в целом для всей туристско-рекреационной сферы.

#### **Литература**

1. Фоменко В.А. Развитие системы управления трудовым потенциалом персонала и стимулирования его использования в туристских организациях // Управление экономическими системами, 2016. № 9. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://uecs.ru/index.php?option=com\\_flexicontent&view=items&id=4090](http://uecs.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=4090).
2. Фоменко В.А. Исследование эффективности стимулирования в туристских организациях с использованием математической статистики и типологической модели мотивации // Форум молодых ученых, 2017. Выпуск № 7(11). [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://forum-nauka.ru/domains\\_data/files/11/FOMENKO%20V.A..pdf](http://forum-nauka.ru/domains_data/files/11/FOMENKO%20V.A..pdf).
3. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 192 с.
4. Каллас А.Л. Трудовой потенциал в системе управления человеческими ресурсами предприятий индустрии гостеприимства: дисс. к.э.н: «Санкт-Петербургский институт внешнеэкономических связей, экономики и права», Санкт-Петербург, 2016. 167 с.
5. Чудновский А.Д., Королев Н.В., Гаврилова Е.А., Жукова М.А., Зайцева Н.А. Менеджмент туризма: учебник. М.: Федеральное агентство по туризму, 2014. 576 с.
6. Федоров В.К., Черкасов М.Н., Луценко А.В. Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: Монография. Под ред. В.К. Федорова. М.: РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 208 с.
7. Федорова Е.П., Утаралиева Р.Т. Трудовой потенциал региона в демографическом и социально-экономическом выражении / Активизация интеллектуального и ресурсного потенциала регионов: новые вызовы для менеджмента компаний. Материалы 2-й Всероссийской конференции: в двух частях. под научной редакцией С.В. Чупрова. 2016. С. 235-242.
8. Арутюнян С.А. Особенности потенциала рынка туристских услуг // Инновации. Менеджмент. Маркетинг. Туризм. 2014. №2. С. 40-44.
9. Анистранцева А.А.Е., Минёва О.К. Модель модернизации системы мотивации и стимулирования труда в организации // Молодежный научный форум: общественные и экономические науки. 2017. 6(46). С. 247-255.

## References

1. Fomenko V.A. Razvitie sistemy upravleniya trudovym potentsialom personala i stimulirovaniya ego ispol'zovaniya v turistskikh organizatsiyakh // Upravlenie ekonomicheskimi sistemami, 2016. № 9. [Elektronnyi resurs]. Rezhim dostupa: [http://uecs.ru/index.php?option=com\\_flexicontent&view=items&id=4090](http://uecs.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=4090).
2. Fomenko V.A. Issledovanie effektivnosti stimulirovaniya v turistskikh organizatsiyakh s ispol'zovaniem matematicheskoi statistiki i tipologicheskoi modeli motivatsii // Forum molodykh uchenykh, 2017. Vypusk № 7(11). [Elektronnyi resurs]. Rezhim dostupa: [http://forum-nauka.ru/domains\\_data/files/11/FOMENKO%20V.A..pdf](http://forum-nauka.ru/domains_data/files/11/FOMENKO%20V.A..pdf).
3. Bukhalkov M.I. Upravlenie personalom: razvitie trudovogo potentsiala: Uchebnoe posobie. M.: NITs INFRA-M, 2016. 192 s.
4. Kallas A.L. Trudovoi potentsial v sisteme upravleniya chelovecheskimi resursami predpriyatii industrii gostepriimstva: diss. k.e.n: «Sankt-Peterburgskii institut vneshneekonomicheskikh svyazei, ekonomiki i prava», Sankt-Peterburg, 2016. 167 s.
5. Chudnovskii A.D., Korolev N.V., Gavrilova E.A., Zhukova M.A., Zaitseva N.A. Menedzhment turizma: uchebnik. M.: Federal'noe agentstvo po turizmu, 2014. 576 s.
6. Fedorov V.K., Cherkasov M.N., Lutsenko A.V. Upravlenie trudovymi resursami v innovatsionnykh protsessakh: Monografiya. Pod red. V.K. Fedorova. M.: RIOR: NITs INFRA-M, 2014. 208 s.
7. Fedorova E.P., Utaraliev R.T. Trudovoi potentsial regiona v demograficheskom i sotsial'no-ekonomicheskom vyrazhenii / Aktivizatsiya intellektual'nogo i resursnogo potentsiala regionov: novye vyzovy dlya menedzhmenta kompanii. Materialy 2-i Vserossiiskoi konferentsii: v dvukh chastyakh. pod nauchnoi redaktsiei S.V. Chuprova. 2016. S. 235-242.
8. Arutyunyan S.A. Osobennosti potentsiala rynka turistskikh uslug // Innovatsii. Menedzhment. Marketing. Turizm. 2014. №2. S. 40-44.
9. Anistrantseva A.A.E., Mineva O.K. Model' modernizatsii sistemy motivatsii i stimulirovaniya truda v organizatsii // Molodezhnyi nauchnyi forum: obshchestvennye i ekonomicheskie nauki. 2017. 6(46). S. 247-255.

УДК 379.85

## Оценка инструментов стимулирования при совершенствовании системы управления трудовым потенциалом на предприятиях сферы туризма

Вита Александровна Фоменко <sup>a, \*</sup>

<sup>a</sup> Сочинский государственный университет, Российская Федерация

**Аннотация.** Для туристских организаций значение управления трудовым потенциалом имеет первостепенную важность, так как данная отрасль экономики стремительно развивается. Основной причиной, недостаточно высокого уровня развития трудового потенциала в индустрии туризма, согласно практике, выступают неэффективные методы его формирования и развития, а также неспособность и неподготовленность работников в современных условиях выполнять свои обязанности в силу неразвитой системы их стимулирования. Оптимальная организация деятельности и эффективное управление трудовым потенциалом туристских организаций базируются на обеспечении любого сотрудника условиями и поощрениями, которые будут благотворно влиять на предоставление туристского продукта. Управление трудовым потенциалом с использованием механизмов стимулирования нуждается в глубоком теоретическом исследовании, всестороннем анализе и разработке на этой основе обоснованных рекомендаций. В связи с этим, в статье автором предложены и оценены инструменты материального и нематериального стимулирования на предприятиях сферы туризма, которые следует использовать при управлении трудовым потенциалом персонала.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, стимулирование, персонал, туризм, организации сферы туризма.

\* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: [vitafoenco@mail.ru](mailto:vitafoenco@mail.ru) (В.А. Фоменко)