



політику в якості організаційно-розпорядчого документу стосовно документального оформлення облікової політики. Саме в Положенні про облікову політику мають бути зазначені облікові правила, а сам наказ, як правовий акт, що видається керівником підприємства, організації, установи на правах єдиноначальності і в межах своєї компетенції призначений для вирішення основних та оперативних завдань, які поставлено перед підприємством.

Висновки Процес вибору облікової політики включає дані бухгалтерського обліку, статистичного дослідження, різну інформацію. В цьому проявляється нерозривний зв'язок бухгалтерського обліку з прийняттям управлінських рішень. При цьому інформація, яка досліджується, підлягає перетворенню шляхом її аналітичної обробки.

Формування та реалізація правильно обраної облікової політики є тим інструментом, який дозволяє керівництву підприємства не тільки побудувати бухгалтерський облік таким чином, щоб максимально задовольнити їх потреби в інформації для управління своєю власністю, а й впливати на рівень доходів, прибутку, інвестиційну привабливість підприємства, податкові відносини. Тому до формування облікової політики підприємства необхідно підходити з усвідомленням відповідальності.

Література.

1. Піскунова Н.В. Принципи формування облікової політики та чинники впливу на її вибір *Наукові записки [Національного університету «Острозька академія»]. Економіка.* 2013. Вип. 23. С. 174-177.

2. Синиця Т.В. Актуальні проблеми формування облікової політики підприємств. *Бізнесінформ.* 2012. № 12. С. 201-203.

3. Облікова політика підприємства. Бухгалтерський практикум. «Вісник Міністерства доходів і зборів України», ТАКС КОНЕКШІНС ГРУП», 2014. Серія «Професійна бібліотека бухгалтера та підприємця». 68 с.

4. Щирба М. Проблеми документального оформлення облікової політики підприємства та шляхи їх вирішення. *Економічний аналіз.* – 2010. – Вип. 5. – С. 380-384.

5. Кулик В.А. Облікова політика підприємства: набутий досвід та перспективи розвитку: монографія. – Полтава: РВВ ПУЕТ, 2014. 373 с.



УДК 331.103.6

ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ В ТУРИСТИЧНІЙ ГАЛУЗІ

ORGANIZATION OF PERSONNEL SERVICE IN THE TOURIST INDUSTRY

ВОЛОШИНА В.С., здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти*
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка

Для розвитку туризму були створені туристичні фірми та підприємства, на таких підприємствах працюють менеджери (кадри). Активно піднімається тема підбору туристичних кадрів та надання їм туристської освіти та підготовки їх як фахівців. Кадрова служба - це робота з кадрами підприємства здійснюється спеціалізованим функціональним підрозділом підприємства. Постійно виникає необхідність в обґрунтованому підборі, організації навчання, підвищенні кваліфікації, правильній оцінці і вихованні кадрів підприємства.

Ключові слова: *кадрові служби, підбір кадрів, менеджери, управління персоналом, організація роботи*

* Науковий керівник – Нагаєв В.М., д.п.н., професор

кадрів, туристична галузь.

For the development of tourism, travel companies and enterprises were created, and managers (personnel) work at such enterprises. The topic of selection of tourist staff and providing them with tourist education and training as specialists is actively raised. Personnel service is the work with the personnel of the enterprise carried out by a specialized functional unit of the enterprise. There is a constant need for sound selection, organization of training, advanced training, proper assessment and education of the enterprise.

Key words: *personnel services, personnel selection, managers, personnel management, personnel organization, tourism industry.*

Постанова проблеми у загальному вигляді. Тема «Організація роботи кадрової служби в туристичній галузі» є дуже актуальною та важливою в ХХІ сторіччі. Зараз на туристичному ринку багато доступних для людей туристичних об'єктів, які з сьогоденними інноваціями та технологіями просто неможливо не відвідати. Проте за останнє десятиріччя в Україні особливо гострою залишається проблема забезпечення розвитку сфери туризму професійними кадрами в контексті підвищення конкурентоспроможності українського туристичного ринку[1]. Предметом вивчення будуть кадри(персонал) ,який потрібен для нормального функціонування туристичної галузі, а об'єктом вивчення буде організація роботи кадрової служби взагалі та на туристичній фірмі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням туристської освіти й підготовки майбутніх фахівців для галузі туризму присвячені наукові праці В. Лозовецької, М. Скрипника, Г. Цехмістрової, В. Федорченко і ін. Лозовецька визначила, що ефективність професійної діяльності фахівця сфери послуг і туризму, його конкурентоспроможності значною мірою зумовлені рівнем його компетентнісної підготовки. На думку М.Скрипник предметом педагогіки туризму є „особлива форма суспільної свідомості з виховання (складниками якої є освіта й навчання) людини під час перебування її в оздоровчих, пізнавальних або професійно-ділових цілях на іншій території та виховання професіоналів для туризму ” [2].

В. Федорченко вважає, що враховуючи особливості діяльності у сфері туризму, можна дати і специфічне визначення туристичної галузі в контексті наукових та освітніх підходів. Насамперед, автор бачить дослідження туристичної галузі через пізнання педагогічних закономірностей розвитку туристичної діяльності [2].

Проте недостатньо дослідженими з точки зору галузевої специфіки залишаються питання щодо удосконалення механізму кадрового забезпечення та підвищення кваліфікаційного рівня зайнятих у туристичній сфері, що й визначає актуальність досліджуваної проблеми.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає в ознайомленні з кадровою службою з задачами та функціями, з управління персоналом та процесами праці в туризмі, з організацією роботи кадрової служби на підприємстві, як організовується робота кадрів саме в туристичній галузі, з особливостями управління персоналом у туризмі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Усі види роботи з персоналом у підприємстві пов'язані з функціями кадрової служби, взаємозалежні між собою, мають конкретний науковий і практичний зміст, а також мотивують працю працівників кадрової служби щодо їх виконання.

На підприємстві управління персоналом буде ефективним, коли будуть використані та реалізовані вже створені системи управління персоналом, а також будуть введені в дію новостворені системи. Будь-яка кадрова служба має ряд завдань для виконання: пошук та облік кадрів, адаптація, встановлення заробітної плати, цільг та премій, підготовка і систематизація матеріалів співбесід і реалізації рішень атестаційної комісії, контроль за станом трудової дисципліни в підрозділах і дотриманням працівниками правил внутрішнього розпорядку, складання всієї необхідної звітності з питань кадрів, **підготовка керівних кадрів.**

Відділ кадрів виконує функції організації набору і відбору персоналу, включаючи тестування, а також здійснює:

- аналіз посадових обов'язків;
- класифікацію робіт та їх тарифікацію;
- розробку систем оплати і премій;
- введення на посаду нових працівників;
- планування кадрового забезпечення і руху кадрів;
- організація діловодства з роботи з персоналом;

- оцінка і атестація персоналу підприємства;
- організація навчання і підвищення кваліфікації персоналу.

Усі види роботи з персоналом у підприємстві пов'язані з функціями кадрової служби, взаємозалежні між собою, мають конкретний науковий і практичний зміст, а також мотивують працю працівників кадрової служби щодо їх виконання [3].

В умовах глобалізації туристичної галузі все більшу значимість здобувають проблеми організації управління персоналом та ефективності його використання, оскільки персонал є головним ресурсом підприємств туристичного бізнесу, від ефективності використання якого залежать результати їх діяльності та конкурентоспроможності на ринку туристичних послуг. Особливістю управління персоналом у ринковій економіці є зростаюча роль особи працівника. Відповідно, змінюється співвідношення стимулів та потреб, на які може спиратися система стимулювання. Для мотивації співробітників підприємств сфери туризму сьогодні використовуються як фінансові, так і нефінансові методи або винагороди.

Так, як туризм це сфера обслуговування, то працівники туристичного підприємства є певним чином, обслуговуючим персоналом. Тому, працівник, який обслуговує клієнтів, повинен:

- мати ґрунтовні професійні знання (відповідну освіту);
- знати законодавчі та нормативні акти, міжнародні норми у сфері туризму;
- володіти іноземними мовами, знаннями з географії, у сфері соціології і психології;
- уміти використовувати відповідні технічні засоби (комп'ютер);
- володіти специфічними психологічними схильностями;
- знати правила етикету;
- добре володіти принципами укладання угод, надання послуг і оплат;
- мати відповідний зовнішній вигляд;
- бути ввічливим і терплячим.

Результати дослідження низки туристичних організацій, у процесі якого опитаних попросили вказати чинники, важливі для них під час вибору роботи, показали, що одним з основних є інтерес до роботи. Це пояснюється тим, що працівники у сфері туризму перш за все зацікавлені у власній якісній роботі, а вже потім у інших факторах. Тому потрібно організовувати роботу на таких підприємствах так, щоб ці робітники отримували задоволення від того що вони роблять, таким чином збільшуючи капітал підприємства [4; 5].

Висновки. Найважливішим засобом управління роботою з кадрами на підприємствах галузі туризму є планування. Важливим елементом підготовки фахівців туризму повинен бути принцип зв'язку між теорією та практикою, що є обов'язковим характером у всіх формах організації навчального процесу. Сучасні умови соціально-економічного розвитку висувають нові вимоги до фахівців туризму. Вони повинні мати не лише суто професійні знання, але й практичні навички, тому розвиток персоналу туристичної організації стає однією з її основних стратегічних цілей та забезпечує зміцнення конкурентних позицій на туристичному ринку. Для ефективного управління персоналом вітчизняних підприємств туристичної галузі необхідно здійснити економіко-фінансову підтримку їх розвитку, покращити їх кадрове забезпечення, створити ефективні партнерські зв'язки між державою та бізнесом задля впровадження інновацій в туристичні продукти та розвиток інфраструктури. Отже, організація роботи кадрів на туристичному підприємстві є одним з найголовніших завдань менеджера. Так як, люди, які працюють у цій сфері діяльності творчі та креативні, потрібно враховувати ці особливості під час організаційного процесу підприємства. Проте не потрібно забувати про те, що у своїй більшості працівники на туристичних підприємствах є фанатами своєї справи і часто їм для повноцінної реалізації своїх професійних можливостей вистачає гарно організованої роботи підприємства. Але організовуючи цю роботу менеджер має розуміти, що його підлегли – абсолютно індивідуальні та незалежні особистості, які постійно само розвиваються. Тому розробивши ефективну та дієву мережу співпраці працівників, менеджер виконає своє завдання, а підприємство приречене на успіх.

Література.

1. Кудінова М.М. Підвищення ефективності управління підприємством шляхом удосконалення організаційної структури. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. № 3, 2018. С. 200.
2. Федорченко В.К. Педагогіка туризму: навчальний посібник / В.К. Федорченко, Н.А. Фоменко, М.І. Скрипник, Г.С. Цехмістрова. - К.: Видавничий дім «Слово», 2004. - 296 с. (https://tourlib.net/books_ukr/pedtur.htm)
3. Visual Studio (https://life-prog.ru/ukr/1_4554_kadrovi-sluzhbi-ih-zavdannya-ta-osnovni-naryamki-roboti-v-suchasnih-umovah-gospodaryuvannya.html)
4. Srw.kspu (<http://www.srw.kspu.edu/?p=578>)
5. pev.rpu.zp.ua (http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/3_14_uk/39.pdf)



УДК 657.1

ІНФОРМАЦІЙНА РОЛЬ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

INFORMATION ROLE OF ACCOUNTING

ЧАЙКА О.В., ТИШЕНКО Ю.О., КІЗІЧЕНКО В.О.,
здобувачі другого (магістерського) рівня вищої освіти*
Харківський національний технічний університет
сілського господарства імені Петра Василенка

У статті досліджено сутність та значення бухгалтерського обліку. Розкрито роль фінансової звітності підприємства в діяльності державних контролюючих органів. Визначено мету внутрішньогосподарського (управлінського) обліку. Обґрунтовано, що бухгалтерський облік як інформаційна система надає можливість формування об'єктивної інформації про підприємство.

Ключові слова: бухгалтерський облік, бухгалтерська інформація, фінансова звітність, управлінський облік.

The article examines the essence and importance of accounting. The role of the financial statements of the enterprise in the activities of state regulatory authorities is revealed. The purpose of internal economic (management) accounting is determined. It is substantiated that accounting as an information system provides an opportunity to form objective information about the enterprise.

Key words: accounting, accounting information, financial reporting, management accounting.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Бухгалтерський облік займає одне з головних місць в системі управління діяльністю підприємства. Він відображає реальні процеси виробництва, обігу, розподілу та споживання, характеризує фінансовий стан підприємства, є основою для планування й аналізу його діяльності.

Бухгалтерський облік є частиною інфраструктури ринкового середовища, оскільки він є інформаційною системою фінансово-господарської діяльності підприємства, організації чи установи та уряду. Отже, бухгалтерський облік з однієї сторони є одночасно інструментом державного регулювання, а з іншої – його об'єктом [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Роль та значення бухгалтерського обліку розглядали такі вчені, як Ю. Верига [1], Б.А. Засадний [2], О.А. Лаговська, С.Ф. Легенчук, В.І. Кузь, С.В. Кучер [3], Т.Г. Маренич [4], О. Фоміна [5] та ін.

* Науковий керівник – Бірченко Н.О., к.е.н., доцент