

хозяйственных организаций и органов государственного регулирования фондовой деятельности; обеспечение доступа юридических и физических лиц области к материалам электронного мониторинга за деятельностью участников рынка ценных бумаг в режиме реального времени [4].

Список использованной литературы

1. Указ Президента Республики Узбекистан за №-5630 от 14.01.2019 года «О мерах по коренному совершенствованию системы управления государственными активами, антимонопольного регулирования и рынка капитала». <https://lex.uz/docs/4160396>

2. Кадилова Х.Т., Мирзахоликов Б.Б. Проблемы развития инвестиционной политики на финансовом рынке и пути их решения. Сборник статей по материалам международной научно-практической конференции «Интеграция науки и практики в современном мире» часть 2 изд-во – «НИЦ Вестник науки». Уфа. 2019. С. 35-43.

3. Кадилова Х.Т. Некоторый взгляд на классификацию рынка ценных бумаг. Сборник статей по материалам международной научно-практической конференции «Интеграция науки и практики в современном мире» часть 2 изд-во – «НИЦ Вестник науки». Уфа. 2019. С. 81-87.

4. Кадилова Х.Т. Концептуальные основы развития финансового рынка Узбекистана. Монография. Наманган: «АРЖУМАНД МЕДИА», 2020. 215 с.

А.А. Қайратқызы, научный руководитель Қ.А. Елтайқызы
Казахский университет международных
отношений и мировых языков имени Абылай хана
Алматы, Казахстан
alba0001kz@mail.ru

ПЕРВОСТЕПЕННОЕ ЗНАЧЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ ТУРИЗМА

Аннотация. *Человек в организации туристской деятельности является ее основным ресурсом. Это связано со спецификой самой услуги, так как производство услуги неотделимо от ее потребления, а человек является ее частью и весь производственный процесс зависит от человека, который ее предоставляет. А сама услуга живет столько времени, сколько один человек (сотрудник сферы туризма) предоставляет ее другому человеку (потребителю). В сфере сервиса, к которой относится и туризм, большое внимание уделяется такому феномену, как человеческий капитал-это все то, что зависит от человека и его возможностей в процессе управления различными объектами и в самом технологическом процессе предоставления той или иной услуги.*

Ключевые слова: *туризм, капитал, персонал, менеджмент, фактор, сервис, квалификация.*

А.А. Kairatkyzy, scientific adviser K.A. Eltaykyzy
Kazakh Ablai Khan University of International
Relations and World Languages.
Almaty, Kazakhstan
alba0001kz@mail.ru

THE PRIMARY VALUE OF HUMAN CAPITAL IN THE SPHERE OF TOURISM

Abstract. *A person in the organization of tourist activities is its main resource. This is due to the specifics of the service itself, since the production of the service is inseparable*

from its consumption, and the person is a part of it and the entire production process depends on the person who provides it. And the service itself lives as long as one person (an employee of the tourism sector) provides it to another person (a consumer). In the service sector, which also includes tourism, much attention is paid to such a phenomenon as human capital- this is all that depends on the person and his abilities in the process management of various objects and in the technological process of providing a particular service.

Keywords: *Tourism, capital, personnel, management, factor, qualification, service.*

Для перспективного развития человеческого потенциала на предприятиях туризма необходима детальная разработка целовой программы его развития, охватывающей весь персонал и являющейся составной частью общей программы развития организации. Разработка и реализация такого рода программ предполагает выделение приоритетных направлений, первоочередных задач, решение которых одновременно является и условием развития организации. К числу таких первоочередных задач можно отнести следующие: повышение потенциала руководящих кадров, работа с кадровым резервом; планирование и развитие карьеры специалистов, управление персоналом.

Важным элементом и организационным основанием развития персонала, человеческих ресурсов является планирование карьеры. Оно индивидуализировано и предусматривает для каждого работника в организации цели, формы, способы соответствующих изменений его статуса, обязанностей, прав, состава функций, профессионального опыта. Планирование и управление карьерой осуществляется специалистами кадровых подразделений при обязательном участии руководителя, которому непосредственно подчинены работники. Во многих странах персоналом возведено в ранг первостепенных направлений работы организации, и эта деятельность хорошо финансируется. Службы управления персоналом, как правило, укомплектовываются специалистами, которые способны успешно решать широкий круг вопросов деятельности организации и совместно с другими службами активно влиять на эффективность работы организации. К менеджеру по управлению человеческими ресурсами предъявляется ряд требований [1, с.188].

При хорошей организации управления руководитель должен знать все, что делать всего он сам не может, его функции и функции персонала четко распределены. Если руководитель не загружает себя мелочами, то есть текущими малозначащими задачами, это вовсе не означает, что он не обращает внимания на все, что происходит в организации [4].

В идеальном варианте необходимо непрерывное поддержание равновесия всех составляющих процесса управления, с тем, чтобы не было никаких сбоев в технологическом процессе. Одной из составных частей эффективной деятельности организаций является умение добиться от персонала «единства действий, инициативности и преданности делу»-это отмечал А. Файоль еще 20-годах XX в.[5].

Известный польский ученый С. Ковалевски утверждает, что для более полного и эффективного использования организацией всех ресурсов, включая людские, все факторы, которыми она располагает, должны находиться в определенном сочетании. Среди них выделяют «слабый фактор», который ограничивает работу у всей организации. В теории управления он называется «стратегическим», поскольку в определенной мере он исключает действие всех остальных факторов. Выявление таких стратегических факторов является одной из важнейших задач руководителя.

Необходимо дать каждому работнику обрести чувство собственной значимости, выразить себя в труде, проявить свои способности, высказать собственное мнение по решаемым внутри рабочей группы вопросам. Если работники не будут удовлетворены отношением к ним со стороны руководителя, от них нечего будет ждать инициативы, интереса к общим целям в группе и тем более в организации.

Любой работник обычно стремится найти внутри группы, членом которой он является, реализацию своих личных интересов. Если групповые интересы совпадают с его индивидуальными, то возрастает групповая сплоченность, что положительно сказывается на работе всех ее участников. Если интересы отдельного сотрудника не соответствуют групповым интересам, то чувство принадлежности к этой группе ослабевает. Когда личные интересы полностью противоречат групповым, то они остаются неудовлетворенными. Следствием этого является переход ранее положительной мотивации в свою противоположность [2].

Некоторые руководители ограничивают самостоятельность своих подчиненных на том основании, что, по их мнению, работники еще недоросли до нее. Из-за такого отношения исполнители становятся безынициативными и беспомощными работниками, снижая коллективную мотивацию всего персонала.

Персонал в индустрии туризма является одним из основных ресурсов конкурентных преимуществ организации и, следовательно, качество обслуживания в туристских организациях зависит от мастерства и сознательности их служащих. Таким образом, человеческий капитал оказывает сильное влияние на качество производства и предоставление услуг. А эффективное управление людьми превращается в одну из важнейших функций туристской организации - в функцию управления персоналом.

Рассмотрим сущность понятия «человеческий капитал» - это часть наслонения, обладающая определенными качественными показателями, а основными человеческих ресурсов выступают трудовой потенциал и трудовые ресурсы в совокупности. Люди наделены интеллектом и их реакция на внешнее воздействие эмоционально осмысленная, а это, в свою очередь, оказывает влияние на то, что в процессе взаимодействия между организацией и сотрудником является взаимным. Не только организация оказывает непосредственное влияние на персонал, но и сам сотрудник тем или иным образом влияет на организацию [1, с. 189]. И в отличие от основных факторов производства человеческие ресурсы поддаются только относительному логическому анализу и прогнозированию, несмотря на существующие общие положения и инструкции по технологии управления персоналом, многое зависит от тех лет и иных ситуаций, возникающих на предприятии.

Скобкин С.С. выделяет следующие принципы, на основе которых строится управление человеческим капиталом:

- человек - это основа корпоративной культуры. Успешные организации уделяют большое внимание персоналу; когда людей ставят во главу перемен, они становятся движущей силой этих перемен;
- менеджмент для всех: управление должно осуществляться на трех уровнях (высшее руководство, среднее руководство и нижнее звено);
- эффективность как критерий успеха организации, заключающийся в достижении целей с оптимальным использованием ресурсов и максимизации прибыли.

Менеджер туристического агентства должен иметь широкий кругозор, системное нестандартное мышление по вопросам внутренней взаимосвязи туристского предприятия и взаимодействия туристической фирмы с внешней средой, высокие общечеловеческие и психологические качества, обладать организационными способностями, идти на разумный и взвешенный риск, составлять и осуществлять бизнес-планирование, уметь проводить маркетинговые исследования, прогнозировать развитие организации с учетом потребностей туристического рынка, быть объективным и справедливым в общении с людьми, уметь решать конфликты, соблюдать нормы и правила этикета [3].

Можно предложить следующие рекомендации туристским фирмам в вопросах эффективного управления человеческим капиталом и использования

человеческого капитала: от того, насколько эффективно используется человеческий капитал в туристской сфере, в свою очередь, зависит эффективность продаж туристского продукта и, следовательно, прибыльность самой туристской фирмы. Рассмотренные выше подходы к управлению человеческими капиталами заслуживают пристального внимания, так как направлены на формирование организационной культуры и всестороннее развитие личности. Важно придумать и ввести систематическую систему повышения квалификации персонала с целью использования всего нового, что появляется на рынке туристских услуг и быть конкурентоспособными.

Список использованной литературы

1. Скобкин С.С. Менеджмент туризма. М: Магистр, 2009. С. 447.
2. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов / перевод с нем. М.: Экономика, 1990. С.156.
3. Шматко Л.П. Туризм и гостиничное хозяйство: учебное пособие. Ростов-на-Дону. 2010. С.352.
4. Фаиоль А. Общее и промышленного управления/перевод с французского. М.: Контроллинг, 1992. С.254.
5. Совальский С. Основы административного управления/перевод с польского. М.: Экономика, 1979. С.253.

Г.А. Кузеванов, научный руководитель Б. Сайфидинов
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия
grkuzevanov@gmail.com

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОДХОДОВ К ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. Организация работы по управлению персоналом на предприятии должна способствовать эффективному решению тех задач, которые ставятся высшим руководством. В статье рассмотрены некоторые концепции работы с человеческим капиталом организации, современные подходы к управлению ее человеческими ресурсами, а также методы оценки эффективности вложений в человеческий капитал.

Ключевые слова: управление персоналом, методы управления персоналом, концепции управления персоналом.

G.A. Kuzevanov, scientific adviser B. Saifidinov
Russian state professional pedagogical university
Ekaterinburg, Russia
grkuzevanov@gmail.com

RESEARCH OF APPROACHES TO ORGANIZATION OF WORK WITH PERSONNEL AT THE ENTERPRISE

Abstract. The organization of work on personnel management at the enterprise should contribute to the effective solution of those tasks that are set by the top management. The article discusses some concepts of working with the human capital of an organization, modern approaches to managing its human resources, as well as methods for assessing the effectiveness of investments in human capital.