Також це включає можливість створення власного веб-сайту готелю з функціями бронювання, віртуальними екскурсіями, формами зворотного зв'язку та іншими маркетинговими інструментами.

Список використаних джерел:

1. Казакова Н.А., Перепелиця А.С., Сідоров М.В. Інноваційний розвиток інформатизації готельного бізнесу в умовах глобалізації світового господарства. Проблеми економіки. 2017. № 1. С. 21-25.
2. Системи автоматизації готелів. URL: https://elearn.nubip.edu.ua/mod/book/tool/print/index.php?id=394061 (дата звернення: 06.12.2023)
3. Система управління готельним номером. URL: https://pidruchniki.com/1566072160416/turizm/sistema_upravlinnya_gotelnim_nomerom (дата звернення: 06.12.2023)
4. Черноусова Н.Ю. Основні напрямки впровадження інноваційних технологій в сфері гостинності. URL: https://infotour.in.ua/chernousova.htm (дата звернення: 06.12.2023)

УДК331. 005.95/.96

Крамаренко Д.В.,
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти;
Ляшенко А.Є.,
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня
(Науковий керівник: к.е.н., доцент Нісфоян С.С.)
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ВИТРАТИ НА ПЕРСОНАЛ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ

Сучасне підприємництво не зацікавлене у витратах на управлінський персонал підприємства. Більшість економістів відзначають, що до початку XX століття витрати на персонал вже безумовно не вичерпуються оплатою праці. Навіть у тому випадку, якщо в якості витрати на персонал виділялися, крім витрат на оплату праці, інші види витрат, вони мали другорядний характер.

Мета управління витратами на персонал полягає в їхній оптимізації, під якою розуміється збільшення економічних результатів діяльності підприємства, що випереджає зростання витрат на персонал.

Бурхливий розвиток світової економіки зумовив перегляд поглядів на фактори виробництва. Наприкінці 50 – на початку 60-х років XX століття активно розвивається теорія «людського капіталу». Її популярність і, як наслідок, – масове поширення, змінюють і погляди економістів на поняття витрат на персонал. Однак, і сучасні вчені не дійшли єдності у визначеннях поняття витрат на персонал. Пояснюється це різнобічними підходами до проблеми та відмінністю цілей дослідників у своїх роботах.

Окремі економісти вважають, що витрати на персонал являють собою ту частину новоствореної в процесі суспільного відтворення вартості, яка утворює фонд життєвих засобів, які потрібні для відтворення робочої сили в конкретних

соціально-економічних та історичних умовах. Причому витрати на персонал розглядаються як зведене поняття, що включає витрати бюджетів різних рівнів, витрати роботодавців, а також кошти громадян на формування та розвиток здібностей до праці [1]. Автори обґрунтовано говорять про утворення якогось фонду, оскільки поняття «фонд коштів» передбачає певну концентрацію цих коштів, спільність їхнього складу та джерел формування.

Дане визначення спрямовано на розгляд витрат на персонал з погляду національної економіки, тобто носить макроекономічний характер; автори для формування визначення звертаються до категорії громадського відтворення. Саме тому має місце такий розгляд питання про джерело покриття витрат на персонал.

Під витратами на персонал розуміється сума винагород у грошовій та натуральній формах за виконану роботу та додаткові витрати, понесені підприємством на користь працівників [2]. Основний недолік цього визначення полягає в тому, що поняття витрат на персонал може включати не лише витрати, що здійснюються на користь працівника. Адже є ще витрати, пов’язані з оцінкою потреби в персоналі, його підбором та розстановкою, і стверджувати, що ці витрати здійснюються підприємством на користь працівника, було б не зовсім правильно.

У водночас А.Я. Кібанов визначає витрати на персонал як інтегральний показник, який включає витрати, пов’язані із залученням, винагородою, стимулюванням, використанням, розвитком, соціальним забезпеченням, організацією праці та поліпшенням його умов праці, звільненням персоналу [3]. Це визначення фактично становить витрати на персонал як перелік витрат на певні напрямки роботи з персоналом.

Система управління витратами на персонал включає: суб’єкт, який здійснює операції над об’єктом управління, а саме структурні підрозділи і конкретні посадові особи, що беруть участь в управлінні витратами на персонал; об’єкт, на який спрямований вплив системи – власне витрати на персонал; мета, відповідно до якої здійснюється вплив суб’єкта на об’єкт управління [1].

З позицій становлення нової держави управління витратами на персонал являє собою цілісний вплив роботодавця або керівника на оптимізацію витрат, пов’язаних із залученням, використанням, розвитком персоналу, що здійснюється для переведення об’єкта в новий стан.

Список використаних джерел:

1. Нісфоян С.С. Управління витратами на утримання і розвиток персоналу підприємств : [монографія] / С.С. Нісфоян. – Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. – 268 с.

2. Посилкіна О.В. Управління персоналом: навч. посіб. для студ. економічних спец. вищих мед. та фарм. навч. закл. / О.В. Посилкіна, Ю.С. Братішко, Г.В. Кубасова. – Х. : НФаУ, 2015. – 517 с.

3. Управління розвитком персоналу : навчальний посібник / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса : Атлант, 2013. – 427 с.