

Ничипоренко І.В., ст. викладач, Прищепа Р.В., студент  
Київський національний університет технологій та дизайну

## **СТАЛИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ КУРОРТНО-РЕКРЕАЦІЙНОЇ СФЕРИ**

Стратегічною метою державної політики України є створення умов для зміцнення здоров'я населення, збереження генофонду нації за умови одночасного росту добробуту та розвитку територіальних громад. Цей процес потребує необхідності формування нової стратегії сталого розвитку підприємств курортно-рекреаційної сфери, які виконують оздоровчу функцію в системі суспільного розвитку. Для цих закладів в даний час гостро стоїть питання виживання та сталого розвитку в умовах кризової економіки [1].

Об'єктом дослідження є управління організаційним розвитком підприємств курортно-рекреаційної сфери України.

Предмет роботи – механізми досягнення сталого розвитку курортно-рекреаційними закладами шляхом організаційних змін.

В процесі дослідженні використані конкретно-пошукові методи наукового аналізу.

Сталий розвиток підприємства передбачає неперервний організаційний розвиток, який характеризується впровадженням прогресивних технологій та установлення сталого економічного стану при умові задоволення вимог зовнішнього середовища та потреб споживачів. Принциповою ідеєю концепції організаційного розвитку підприємств курортно-рекреаційної сфери може стати механізм досягнення сталого розвитку за рахунок наявності на підприємстві місії та самостійної стратегії. При цьому стратегія повинна реалізовуватися на основі поєднання різних зусиль з використанням залучення експертів, передових досягнень науки та новітнього досвіду розвитку, а також внутрішніх ресурсів закладу [2].

В таких умовах актуальним є побудова механізму організаційного розвитку для досягнення сталості, який повинен формуватися на основі «трьохпросторової моделі».

Модель формує всередині простір досягнення сталого розвитку:

- встановлення керівництвом стратегії сталого розвитку з метою зосередження загальної уваги на досягненні цього стану (зверху вниз);
- діяльність працюючих з пошуку нових підходів з подолання виникаючих труднощів та досягнення сталого розвитку (знизу вверх);
- реорганізація головних бізнес-процесів (встановлення нових взаємозв'язків між напрямками діяльності, що виконуються функціями та інформаційним забезпеченням) для досягнення оптимізації з якості, витрат та своєчасності (горизонталь).

Ця модель сталого розвитку підприємства об'єднує окремі ініціативи в цілісну програму з міцними внутрішніми зв'язками. Відсутність або неповноцінність однієї з осей прирікає на невдачу всю стратегію сталого розвитку. Слабкий перший критерій наділяє керівника нездатністю концентрувати нові навички та розвивати ініціативи. Другий - дає зниження мотивації робітників, що призведе до унеможливлення досягнення сталого розвитку підприємства. Третій - призведе до того, що зусилля з поліпшення виконання різних функцій виявляться недостатніми і організаційний розвиток не гарантує сталості.

Скоординовані та взаємопов'язані дії по трьом напрямкам дадуть реальний результат. Це повинні бути навчання персоналу, семінари для керівництва, реалізація проектів по підвищенню якості курортно-рекреаційних послуг, автоматизація процесів на підприємстві, створення робочих груп зі стратегічних питань тощо.

Таким чином, організаційний розвиток, який визначає шляхи для підвищення сталого розвитку підприємств курортно-рекреаційної сфери,

повинен починатися з встановлення місії у вигляді комплексу чітких, послідовних ініціатив керівництва.

Слід зазначити, що при побудові організаційного механізму по вертикалі ми маємо обмеження існуючою організаційною структурою і тому досягнення сталого розвитку можна отримати тільки за рахунок міжфункціональних зв'язків. Це досягається за рахунок реорганізації ключових бізнес-процесів, яка встановлює принципово інші взаємозв'язки між працівниками, напрямками діяльності та потоками інформації. Основний акцент переміщується з організації ієрархічних вертикальних зв'язків на встановлення нової горизонтальної взаємодії, що дозволяє долати функціональні та організаційні обмеження в сталому розвитку.

Побудова механізму організаційного розвитку досягнення сталого розвитку підприємствами курортно-рекреаційної сфери дозволяє підсилити орієнтацію на економічне зростання і зосередитись на ключових процесах, підтримати зміни організаційної структури, менеджменту та комунікаційних систем. Слід підкреслити важливість створення на підприємствах курортно-рекреаційної сфери системи комплексного стратегічно орієнтованого управління організаційним розвитком. Без сучасних інвестиційно привабливих, гнучких, клієнтоорієнтованих підприємств, неможлива успішна інтеграція України у світовий економічний простір, добробут народу, розвиток інноваційної економіки, сталий розвиток територій.

### **Література**

1. Ткаченко Т. І. Сталий розвиток туризму: теорія, методологія, реалії бізнесу. – К.: КНТЕУ, 2009. – 463 с.
2. Черчик Л. М. Інституційні зміни в умовах становлення ринку рекреаційних ресурсів // Економіка України. – 2006. – № 4. – С. 59-65.