

реалізації потоків у C++. Для розміщення елементів було вибрано вектор зі стандартної бібліотеки шаблонів.

На однопроцесорній системі (Celeron 1.6 Ghz) один потік даних опрацьовує вектор за 500мс, два потоки – за 400 мс, три потоки приблизно за 350 мс, чотири потоки за 300 мс. Якщо збільшувати далі кількість потоків, то обрахунок триватиме довше ніж 300мс. Числа є наочними і при кожному виконанні програми можуть змінюватись – це залежить від того, що ще в цей момент опрацьовує даний ПК (адже значна частина ресурсів надходить на виконання інших програм). У багатопроцесорній системі дані оброблятимуться значно швидше. Вірогідно, що для збільшення швидкодії потрібно врахувати такі речі як пріоритет процесів, синхронізацію потоків тощо. Але основної мети досягнуто – паралельні обчислення насправді дають перевагу у швидкодії навіть на однопроцесорній системі.

**О.-М. Косяченко**

*Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. М.Т. Бець*

## **КАДРОВА ПОЛІТИКА ПОСЕРЕДНИЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Кадрова політика є одним з вирішальних напрямків організації суспільства та підприємства, зокрема; найчастіше вона розуміється як система принципів, методів, вимог, що визначають головні напрямки роботи з кадрами.

Питання, пов'язані з кадровою політикою організації, досліджували у своїх працях В. Пономаренко, А. Шегда, Г. Щокін та інші вчені.

Для успішної діяльності посередницька організація повинна цілеспрямовано, планомірно і збалансовано формувати та підготовлювати кваліфікованих працівників, безперервно підвищувати їх професійну майстерність, загальну освіту та постійно виховувати кадри; раціонально їх використовувати, морально та матеріально стимулювати їх діяльність, розвивати спеціальні здібності, формувати задоволеність працею; організовувати кадрову та соціальну роботу, контролювати діяльність кадрів; формувати і розвивати комплексну систему управління людськими ресурсами.

Основні принципи кадрової політики: рівність, послідовність, дотримання трудового законодавства, справедливість, відсутність дискримінації за статтю, віком чи релігією, науковість, комплексність, системність, ефективність.

Функції кадрової політики: зайнятість, навчання, оплата праці, трудові відносини, добробут.

Напрямки кадрової політики: визначення основних вимог до персоналу; розвиток соціальних відносин; визначення шляхів розвитку кадрів; поліпшення морально-психологічного клімату в колективі; вибір шляхів залучення, використання, збереження і вивільнення кадрів тощо.

На кадрову політику впливають зовнішні (особливості сфери бізнесу, ситуація на ринку праці, культурні традиції, стан кон'юнктури ринку тощо) та внутрішні (умови праці, цілі організації, стиль управління, тип влади, імідж організації тощо) чинники.

У сучасних умовах особливе значення має кожен працівник, оскільки зростає вплив якості його праці на остаточні результати всього підприємства, у зв'язку з чим моральне та матеріальне стимулювання, соціальні гарантії повинні бути основним аспектом кадрової політики, що проводиться у будь-якій організації, зокрема і у посередницькій.

**В. Маєвська**

*Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. О.М. Щур*

## **УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТУРИСТИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Сучасні дослідження рівня конкурентоспроможності підприємства та стану якості обслуговування показують, що вони не можуть забезпечити стабільного положення на ринку та впевненості у перспективі. Тому пропонується вдосконалити управління якістю обслуговування на основі сучасної ідеології, відомої як система всеохоплюючого управління якістю, що відповідає міжнародному стандарту ISO 9001:2000 Quality management system – Requirements, які концентрують досвід з організації забезпечення якості, нагромаджений в різних країнах світу. Використання цього стандарту в Україні безумовно сприя-