

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ТУРИСТИЧНІЙ ГАЛУЗІ

Внаслідок динамічного розвитку економіки, зростання рівня життя, підвищення культурного та освітнього рівнів, мобільності, урбанізації та демографічних рухів, туристична галузь постійно збільшує свою частку в загальній вартості світового ВВП, зайнятості та передачі товарів і послуг. Туризм поширюється по всьому світу, і його подальший розвиток є стратегічно дуже важливим для кожної країни та її інтеграції у світову економічну діяльність.

Важливість людських ресурсів у туризмі впливає з самої суті туристичного обслуговування. Людська природа спонукає нас до знайомства з новими людьми та відвідування нових регіонів. Такі види діяльності, де люди розширюють свій кругозір, мають вирішальне значення для розвитку туристичних послуг. Управління персоналом в туризмі є ключовим фактором для успіху і розвитку економіки, враховуючи вплив туризму на інші види економічної діяльності. Туристична індустрія безпосередньо залежить від людей, їхніх ідей, робочої поведінки та спілкування з потенційними клієнтами (туристами). Створення іміджу одного туристичного об'єкту залежить від поведінки великої кількості людей. З цієї причини управління людськими ресурсами є цінним і неминучим знанням, яке при правильній організації генерує успіх у цьому секторі [2].

Управління людськими ресурсами в туристичній галузі полягає у максимальному використанні потенціалу кожного працівника. Це означає виявлення та розвиток їхніх здібностей, мотивації та креативності. Основна мета управління людськими ресурсами в туристичній сфері — досягнення конкурентної переваги, ринкового лідерства та створення якісного туристичного продукту. Ці цілі можуть бути досягнуті лише за умови успішного співробітництва між працівниками та організацією [2].

Управління персоналом в туристичній галузі має свої особливості, включаючи стимулювання самореалізації працівників, підвищення їхньої компетентності, мотивацію, постійну самоосвіту та розвиток, визнання та винагородження здійсненого внеску, а також формування корпоративної культури [3].

Найважливішими функціями управління персоналом є виявлення найкращих якостей у працівників, створення умов для їхньої самореалізації

та розвитку, а також забезпечення їхньої мотивації та задоволеності від роботи [1].

Основна мета туристичного підприємства в управлінні людськими ресурсами полягає в тому, щоб туристичне підприємство отримало перевагу над своїми конкурентами, досягло лідерства на ринку і надавало якісний туристичний продукт, що може бути досягнуто лише за умови успішної реалізації власних цілей і кваліфікованого персоналу туристичного підприємства.

Цілі управління людськими ресурсами пропорційно залежать від цілей туристичного підприємства і можуть бути досягнуті лише завдяки їх спільній співпраці. Для цього необхідно заохочувати працівників до досягнення цілей туристичного підприємства, тому, в свою чергу, туристичне підприємство докладає великих зусиль для розвитку своїх працівників.

Ефективне управління персоналом призводить до прихильності та зацікавленості самих працівників, які охоче беруть участь у справах турфірми та постійно підвищують свою кваліфікацію.

Ефективне функціонування будь-якого підприємства в першу чергу визначається ступенем професійного розвитку його персоналу. У сучасних умовах швидкого застаріння знань, умінь і практичних навичок одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку є необхідність постійного підвищення професійного рівня його працівників. У сучасних умовах персонал повинен бути високоосвіченим, мати високу загальну культуру, стратегічне мислення та ерудицію.

Організація професійного розвитку стала однією з основних функцій управління персоналом.

Однією з головних цілей управління персоналом є розкриття найкращих здібностей працівників. Хороших результатів можна досягти, надаючи персоналу задоволення від роботи, яку вони виконують, винагороди та умов праці, в досягненні власних результатів та активності, а також у підтримці. Управління персоналом у туристичному секторі має багато особливостей, серед них такі: самореалізація (підвищення власної кваліфікації, набуття нових знань та навичок, свобода діяльності тощо); підвищення компетентності кожного працівника (підвищення кваліфікації, конференції, тренінги); мотивація персоналу; постійна самоосвіта та розвиток; похвала та винагорода (моніторинг діяльності працівників, оцінка діяльності, доплата за вислугу років, нагороди за винахідливість та креативність, премії).

Наразі підприємства управляють процесом розвитку персоналу незалежно від інших підприємств, що має як позитивні, так і негативні аспекти. В умовах ринку функціонал підприємств у сфері розвитку персоналу значно розширився. Система підготовки, підвищення кваліфікації та

перепідготовки працівників на підприємстві в ринкових умовах, з одного боку, має оперативно реагувати на зміни у потребах у трудових ресурсах виробництва, а з іншого - надавати працівникам можливість підвищувати свій професійний рівень та навчатися відповідно до їхніх інтересів.

Таким чином, у сучасних умовах важливо підтримувати постійний професійний розвиток персоналу, що є однією з ключових умов успішної конкурентоспроможності підприємства. Організація професійного розвитку стала однією з основних функцій управління персоналом, оскільки тільки висококваліфікований та мотивований персонал може забезпечити успішну діяльність туристичного підприємства на ринку.

Управління персоналом в індустрії туризму відіграє ключову роль у забезпеченні якісного обслуговування клієнтів і підвищенні конкурентоспроможності підприємств. Ефективне використання теоретичних підходів та інструментів управління дає змогу впоратися з викликами, що стоять перед даною галуззю, і забезпечувати стійке зростання та розвиток бізнесу у сфері туризму.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Пічугіна Т. С. Мотиваційний менеджмент в управлінні туристичною фірмою / Т. С. Пічугіна, С. О. Гончаров // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. - 2008. - Випуск 2 (8). - С.159-163.
2. Порохня В. М. Стратегічне управління : навч. посіб. / В. М. Порохня, Т. О. Безземельна, Т. А. Кравченко. - Київ : Центр учбової літератури, 2012. - 224 с.
3. Чумаченко, А. Є. Формування системи мотивації персоналу туристичного підприємства / А. Є. Чумаченко, О. М. Корнієнко // Світові досягнення і сучасні тенденції розвитку туризму та готельно-ресторанного господарства : матеріали міжнар. наук. конф., 10 лист. 2023 р. - Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2023. - С. 708-711.