

УДК 331.36:640.4

Шестак О. Я.

студент гр. ГР-22мг

Українська інженерно-педагогічна академія

м. Харків, Україна

наук. кер. – к.і.н., доцент Паньків М.М.

ФУНКЦІЇ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ ГОТЕЛЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Управління людськими ресурсами (HRM) часто сприймається як додаткові витрати для бізнесу, однак, сьогодні це важливий фактор зростання прибутковості організації. Все більше роботодавців у сфері гостинності визнають важливість залучення та утримання кваліфікованих працівників, а також проблеми, пов'язані з цим, і ставлять питання управління персоналом на перше місце у своєму списку пріоритетів. До загальних переваг ефективного управління персоналом (HR) включають вищу задоволеність працівників, нижчу плинність кадрів, кращий рівень обслуговування клієнтів і, звісно ж, підвищення

прибутковості. Тому, головна мета відділу кадрів готелю сьогодні полягає у виконанні різноманітних функцій, які стратегічно спрямовані на залучення та утримання ефективної робочої сили [1].

В сучасних умовах більшість ініціатив у сфері управління персоналом готелю підпадають під одну з наступних функцій:

- Планування людських ресурсів: За допомогою аналізу робочих місць і стратегічного планування, включаючи оцінку середовища і прогнозування майбутнього бізнесу, готелі можуть прогнозувати короткострокові і довгострокові кадрові потреби і стратегічне використання функцій управління людськими ресурсами для задоволення цих потреб.

- Аналіз робочих місць і посадові інструкції: Аналіз робочих місць використовується для визначення завдань і обов'язків, пов'язаних з кожним робочим місцем, а також для визначення кваліфікації, необхідної для успішного виконання вимог до роботи. Результатом аналізу є посадові інструкції.

- Підбір персоналу. Використовуються різні методи для залучення відповідних кандидатів з кадрового резерву.

- Відбір. Процес відбору використовується для того, щоб найняти найкращих людей на посади, для яких вони найбільше підходять.

- Орієнтація. Первинне знайомство нового працівника з компанією надає необхідну інформацію та створює позитивне перше враження.

- Навчання та розвиток. Ці функції сприяють розвитку знань, навичок і установок, необхідних для роботи на поточних посадах та/або для підготовки до кар'єрного просування.

- Компенсація, пільги та визнання. Компанії повинні визначити відповідні типи та рівні винагороди та стимулів, включаючи заробітну плату, офіційні пільги та привілеї.

- Управління ефективністю. Надання працівникам зворотного зв'язку про результати їхньої роботи заохочує та підтримує вдосконалення. До управління ефективністю також відноситься коучинг.

- Звільнення. Готелі повинні керувати процесом звільнення працівників з

поважних причин або за власним бажанням, що є завершальним етапом прогресивної дисципліни [2].

Таким чином, основна діяльність кадрових служб орієнтована на формування трудових ресурсів: планування потреб у кадрах та організацію заходів щодо набору кадрів, вирішення конфліктів в організації та здійснення соціальної політики.

Література:

1. Farrell K. Human resource issues as barriers to staff retention and development in the tourism industry. *Irish Journal of Management*. 2001. Vol. 22. Iss. 2. P. 121 – 126.
2. Килин О. В. Тимчишин Ю. В. Формування персоналу підприємства готельного господарства: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Випуск 22, частина 2. С. 20–24.