

УДК 338.48:005.95

Бобров К.С.¹, Корнієнко О.М.²

¹ студ. гр. МТЕ-120 НУ «Запорізька політехніка»

² канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Туристична індустрія є однією з найбільш динамічних галузей в сучасному світі. Постійне зростання конкуренції та зміни у споживчих уподобаннях вимагають від туристичних підприємств постійного вдосконалення своїх стратегій та підходів до управління, включаючи систему управління персоналом. Управління персоналом є ключовим аспектом успішної діяльності будь-якого туристичного підприємства, оскільки якісний персонал є важливим ресурсом для надання високоякісних послуг та забезпечення задоволеності клієнтів.

Першим кроком у вдосконаленні системи управління персоналом є аналіз поточного стану. Це включає в себе огляд існуючих процесів та практик у наймі, навчанні, мотивації та утриманні персоналу. Важливо також враховувати поточні тенденції в галузі та вимоги споживачів [1].

На основі аналізу поточного стану можна розробити стратегії для вдосконалення системи управління персоналом. Ці стратегії можуть включати в себе впровадження нових методів підбору та найму персоналу, розвиток програм навчання та підвищення кваліфікації, створення ефективних систем мотивації та стимулювання працівників, а також вдосконалення процесів оцінки та управління робочими відносинами. Далі наведені декілька прикладів:

1. Розробіть процедури та критерії відбору, що відповідають потребам підприємства та вимогам галузі. Важливо також вдосконалити процес інтерв'ю та оцінки кандидатів.

2. Створіть систему навчання та розвитку, яка сприяє постійному підвищенню кваліфікації працівників. Це може включати в себе тренінги, семінари, онлайн-курси та інші форми навчання.

3. Розробіть стратегії збереження ключових кадрів, включаючи програми підтримки та розвитку талантів, створення сприятливих умов для розвитку кар'єри та підтримки балансу між роботою та особистим життям.

Після розробки стратегій важливо ефективно впровадити їх у практику та систематично оцінювати результати. Це може включати в себе здійснення пілотних проектів, збір відгуків від працівників та клієнтів, а також аналіз ключових показників ефективності.

Також після впровадження стратегій управління персоналом необхідно активно працювати над розвитком ефективної комунікації. Це охоплює встановлення системи регулярних зустрічей та обговорень, відкритого зв'язку між керівництвом та персоналом, а також розробку програм навчання комунікаційних навичок для всіх рівнів працівників. Розвиток ефективної комунікації є важливим завданням, яке становить приблизно 15% успішної реалізації стратегії управління персоналом. Це дозволяє забезпечити чітке розуміння між керівництвом та персоналом, що є важливим фактором для досягнення спільних цілей.

Для досягнення конкурентних переваг у сучасному туристичному ринку необхідно стимулювати творчість та інноваційний підхід серед персоналу. Це може бути досягнуто шляхом створення сприятливої атмосфери для ідей генерації, надання можливостей для втілення новаторських ідей та підтримки процесів внутрішньої інкубації проектів. Стимулювання творчості та інновацій становить приблизно 10% успішної реалізації стратегії управління персоналом. Це допомагає залучити персонал до активної участі в пошуку нових рішень та сприяє постійному розвитку підприємства.

Туристична галузь піддається різноманітним ризикам, таким як природні катастрофи, епідемії, терористичні загрози тощо. Ефективне управління ризиками та підготовка до кризових ситуацій є важливими аспектами системи управління персоналом туристичного підприємства. Це включає в себе розробку планів надзвичайних ситуацій, тренінги для персоналу. Управління ризиками та кризова підготовка складають близько 20% успішної реалізації стратегії управління персоналом. Це дозволяє підприємству ефективно реагувати на негативні події та мінімізувати їх вплив на діяльність [2].

Сучасний туристичний бізнес часто взаємодіє з іншими галузями, такими як гостинності, транспорт, розваги та культура. Співробітництво з цими галузями може стати ключовим фактором успіху для туристичного підприємства. Ефективне управління персоналом включає в себе розробку стратегій співпраці та партнерства з іншими галузями для взаємного

користування ресурсами та забезпечення високоякісних послуг для клієнтів. Співробітництво з іншими галузями є важливим аспектом управління персоналом, становлячи приблизно 10% успішної реалізації стратегії. Це дозволяє використовувати синергію між різними галузями для досягнення спільних цілей та забезпечення високоякісних послуг для клієнтів.

Отже, удосконалення системи управління персоналом туристичного підприємства вимагає комплексного підходу та систематичного впровадження стратегій, спрямованих на покращення всіх аспектів управління персоналом. Шлях до успіху полягає в неперервному аналізі потреб, розробці інноваційних підходів та відкритому спілкуванні з працівниками для забезпечення їхньої задоволеності та розвитку. Ефективна система управління персоналом стане ключовим чинником у досягненні успіху та стабільності туристичного підприємства в сучасному конкурентному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Шубалий О. М. Управління персоналом: підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа – Луцьк : ЛНТУ, 2018. – 350 с.
2. Все про туризм. Туристична бібліотека. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://tourlib.net/statti_ukr/gavryljuk5.html (дата звернення 26.03.2024).