

28. Впровадження сучасних технологій управління персоналом готельного підприємства

Людмила Лиса, Ірина Антоненко

Національний університет харчових технологій, Київ, Україна

Вступ. Ефективне функціонування будь-якої організації, що спеціалізується на наданні послуг, насамперед, визначається ступенем розвитку її персоналу., підприємства готельної сфери – не виняток. Для підприємств сфери гостинності розвиток персоналу є особливо актуальним, оскільки рівень обслуговування гостей, що формує власний імідж підприємства, залежить безпосередньо від персоналу.

Матеріали та методи. Матеріалами для написання тез стали наукові статті та монографії з даної тематики. У роботі були застосовані такі методи дослідження як аналіз та синтез – для уточнення економічних категорій; логічного узагальнення – при формулюванні висновків.

Результати. Найважливішим показником роботи готелю є рівень обслуговування гостей, а це, залежить від якості роботи персоналу. Таким чином розвиток персоналу є невід'ємною складовою забезпечення необхідного рівня конкурентоспроможності готелю. Розвиток персоналу - це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу.

Актуальність теми полягає у тому, що без людей немає підприємства. Без потрібних працівників жодне підприємство не зможе досягти своїх цілей і вижити у конкурентній боротьбі. Готельне господарство є головним фактором і основною складовою туристичної інфраструктури країни та відіграє провідну роль у презентації вітчизняного туристичного продукту на світовому ринку тур послуг.

Традиційно сформувалося дві стратегії розвитку персоналу. Перша стратегія – так зване ситуативне навчання, коли відповідні заходи проводяться для конкретних проблем. При цьому є два варіанти: запросити тренера - фрілансера або провести корпоративний тренінг конкретно для співробітників даної компанії. При чому, в другому випадку програма тренінгу будується спеціально для конкретного підприємства з урахуванням специфіки діяльності, корпоративної культури, цілей та завдань. Друга стратегія називається системною і полягає у створенні у межах відділу персоналу підрозділу, завдання якого полягає у створенні повноцінної системи навчання співробітників за чітко визначеним списком компетенцій. Системне навчання також може проводитися за двома схемами: організація заходів власними силами та співпраця з консалтинговими агентствами.

Висновок. Отже, робота будь-якого підприємства неминуче пов'язана з необхідністю комплектування штату. Добір нових працівників не тільки забезпечує режим нормального функціонування підприємства, але й закладає фундамент майбутнього успіху. Від того, наскільки ефективно поставлена робота з добору персоналу, у значній мірі залежить якість людських ресурсів, їхній внесок у досягнення цілей підприємства та якість виробленої продукції чи наданих послуг.

Література

1. Rohliev, K. Osnovy hotelnoho menedzhmentu. Retrieved September 10, 2015, from.- Режим доступу: http://tourlib.net/books_ukr/roglev.htm.