

21. Сучасні технології управління персоналом на туристичному підприємстві

Максим Корнелюк, Дарія Басюк

Національний університет харчових технологій, Київ, Україна

Сьогодні для переважної більшості успішно функціонуючих туристичних підприємств до першочергових завдань відносяться пошук сучасних та інноваційних методів пов'язаних з формуванням трудового потенціалу, а також підвищенням кваліфікаційного й освітнього рівня персоналу та встановлення його потенційної здатності стосовно можливості прийняття самостійних рішень.

Аналіз загальних тенденцій, що визначають сучасні вимоги до персоналу туристичних підприємств, дозволяє окреслити відповідні вимоги до системи професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, оцінити напрацьовані в різних країнах інноваційні підходи до оптимізації професійного навчання і перспективу їх упровадження.

На основі досліджень науковців та рекомендацій практиків визначено, що досить ефективними для впровадження є сучасні особливо інноваційні технології управління персоналом, оскільки якраз вони передбачають використання можливостей всебічного розкриття потенціалу працівників, можливостей їх мотивування та зацікавленості у вирішенні завдань туристичного підприємства. Тому вважаємо, що сучасною та інноваційною системою управління персоналом туристичного підприємства буде така гнучка система менеджменту, яка враховує і формує потреби в роботі персоналу, здатного розробляти, впроваджувати та всебічно використовувати новачі.

Сучасні технології управління персоналом туристичного підприємства, які найбільшою мірою схильні до того, щоб сприймати інновації, можуть проявлятися у таких підсистемах менеджменту:

1) підсистема планування персоналу: передбачає попередню роботу з вибудовування діяльності генеруючи функції розробки кадрової політики та стратегії управління персоналом;

2) підсистема розвитку персоналу: включає в себе всю освітню діяльність спрямовану на професійний розвиток співробітників, на формування у кожного працівника особистих знань те, що і як вони мають робити;

3) підсистема мотивації та стимулювання персоналу: виконує функції управління мотивацією трудової діяльності, нормування та тарифікації трудового процесу, формування систем оплати праці, розробки форм участі персоналу в прибутках і капіталі, розробки морального заохочення працівників, організації нормативно-методичного забезпечення системи менеджменту персоналу;

4) підсистема новаторської організації персоналу: реалізує встановлення взаємозв'язків і розподіл функцій між працівниками, надання їм прав і встановлення відповідальності між ними.

Сучасні технології в системі управління персоналом можуть реалізовуватися у двох формах: з поступовим поліпшенням окремих аспектів роботи (поточні) і у формі радикального, стрибкоподібного поліпшення всієї системи менеджменту в цілому (проривні) [2, с. 52]. Поступове поліпшення не пов'язане з різкими змінами результатів діяльності суб'єкта господарювання, воно зазвичай не торкається структурних змін. Проривне поліпшення системи управління трудовим потенціалом, як правило, зачіпає не тільки аспекти покращення діяльності працівників, але і всю систему менеджменту в цілому. Основними причинами кардинальних змін на

туристичному підприємстві можуть служити: істотне відставання від конкурентів, громіздкість керованою системою, відсталість використовуваних інноваційних технологій тощо.

У числі перспективних інноваційних технологій в управлінні персоналом, які можна ефективно впроваджувати на туристичних підприємствах вченими [1–4] виділяються наступні проекти:

- «Корпоративний університет» – це продумана система навчання персоналу туристичного підприємства, в межах якої для досягнення цілей використовуються всі традиційні форми бізнес-освіти; крім безпосереднього навчання співробітників в числі основних завдань корпоративного університету – узагальнення досвіду та знань, накопичених компанією;

- «Кар'єрний портал» – Інтернет-ресурс, який представляє собою професійне співтовариство, інтегроване з соціальними мережами;

- «Віртуальна школа» – внутрішній портал на підприємстві, завдяки якому будь-який співробітник зможе в режимі он-лайн домовитись щодо лекцій фахівців у сфері своєї роботи, навчатись за дистанційними програмами західних бізнес-шкіл, брати участь в дистанційних ділових іграх тощо;

- «Соціальна карта співробітника» – програма немонетарної мотивації співробітників, в межах якої у кожного співробітника формується віртуальний рахунок в соціальному бюджеті підприємства, для нього виділяється певний норматив коштів, величина яких залежить від категорії посади співробітника та його досягнень в цілому.

Туристичні підприємства України відчувають, що їх розвиток і успіх неможливі без пошуку нових сучасних форм технологій управління персоналом. Існує нагальна потреба створення моделі стимулювання праці з урахуванням особливостей вітчизняної економіки, політичної ситуації та соціальних надбань українського суспільства.

Ефективність функціонування належної системи управління персоналом туристичного підприємства є одним з нагальних завдань сьогодення. Формування даного процесу пов'язане з багатьма чинниками, головним з яких є ефективний менеджмент персоналу. Дієві принципи функціонування виробничих процесів та їх оптимальних систем, а також важелі впливу так саме суттєво впливають на успіх суб'єкта господарювання. В той же час слід враховувати наявність у персоналу певних якостей, зокрема: освіти, компетентності, знань, кваліфікації, мотивації, дисциплінованості, здатності до нетривіального мислення, можливості щодо вирішення різнопланових питань, позитивне ставлення до новацій – саме від володіння цими навичками залежить успіх туристичного підприємства.

Література

1. Пучкова С.І. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах // Вісник МНУ. – 2015. – №21. – С.144-151.

2. Технології управління персоналом: монографія / О.А. Гавриш, Л.Є. Довгань, І.М. Крейдич, Н.В. Семенченко. – Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. – 528 с.

3. Салова Н.А. Сучасні технології управління персоналом в українських реаліях // Вісник ХНУ. – 2016. – №34. – С.45-53.

4. Ткаченко А.М., Силенко С.А. Інноваційні підходи до управління трудовим потенціалом суб'єкта господарювання // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2015. – № 1(1). – С. 53-59.