

Первій А. К.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ

Питання працевлаштування щодня торкаються тисяч людей по всьому світу. Потрапляючи в нову організацію, людина поступово починає «вживатися» з нею – знайомиться з розпорядком робочого дня, вливається в колектив, намагається знайти найкраще застосування власним знанням та вмінням, щоб просунутися кар'єрними сходами та зв'язати свою життя із обраною організацією. Для спрощення та полегшення даного процесу як для співробітника, так і для компанії, в організації має бути вироблена та правильно побудована система адаптації персоналу.

На сьогоднішній день адаптація персоналу є актуальним напрямком у діяльності служби з управління людськими ресурсами (далі УЧР), оскільки процедура адаптації персоналу допомагає новим співробітникам перебороти незручність та невпевненість до робочого місця та нового трудового колективу, вона ж сприяє пристосування співробітників підприємства у сфері туризму до постійно змінних умов зовнішнього та внутрішнього середовища.

На практиці у туристичній сфері процес адаптації персоналу можна розбити на наступні етапи, які послідовно застосовують до нового співробітника:

- розрахунок та підготовка випробувального терміну;
- адаптація молодих фахівців без досвіду роботи у сфері туризму;
- формування корпусу наставництва та консультування з досвідчених співробітників в організації;
- планування подальшого розвитку людських ресурсів нових співробітників;
- рішення про закінчення адаптаційного періоду;
- призначення на посаду співробітників на постійну основу [1].

Визначивши основні етапи самого процесу адаптації, необхідно виділити основні функції управління людськими ресурсами, що дозволяють реалізовувати процес адаптації у туристському підприємстві, на які більшою мірою орієнтуються підприємства готельно-ресторанного комплексу:

- розповсюдження внутрішньофірмових зв'язків і взаємодій;
- складання порядку управління конфліктами;
- формування та контроль за системою наставництва [2].

Оскільки метою діяльності будь-якого підприємства, зокрема й у промисловості туризму, є отримання прибутку, потрібно оптимально розрахувати вартість всіх потенційних витрат і методів їх покриття. Безумовно, основний прибуток організації приносить надання послуг клієнтам, проте цей процес уповільниться при некоректній та непрофесійній поведінці співробітників.

При розробці самої системи управління процесом адаптації співробітників необхідно провести аналіз того, які особливості праці у нового працівника були на колишньому місці роботи і що йому пропонується в новій організації, детально розібрати відмінності між новою та колишньою професією та (або) посадою, оскільки все це може стати перепорою для професійної мобільності співробітника.

Особливу увагу слід приділяти етапам соціалізації нових працівників для поступового ознайомлення з наявною в організації корпоративною культурою. Велика кількість підприємств готельно-ресторанного комплексу мають добре опрацьовану політику компанії та активно впроваджують її на всіх етапах ознайомлення з організацією, у тому числі й у процесах адаптації [3]. Кожен із перерахованих інструментів сприяє утриманню персоналу та якнайшвидшому досягненню продуктивності нових співробітників на максимальному рівні.

Таким чином, сучасним туристським організаціям для удосконалення процесу адаптації персоналу необхідно розробити перелік ефективних інструментів, які відповідатимуть усім вимогам окремої туристської компанії та

активно використовуватимуться службою з управління людськими ресурсами. Необхідно розглядати застосування технологій адаптації для уникнення процесів стагнації компанії, що вкрай важливо для індустрії туризму.

Список використаних джерел:

1. Кудла Н.Є., Фединець Н.І. Управління персоналом в туризмі Навчальний посібник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 253 с.
2. Інноваційні технології в готельному бізнесі. URL : http://www.nauka.com/6_PNI_2014/Informatica/3_160394.doc.html.
3. Сливенко В.А., Таран С. Особливості маркетингової політики туристичних підприємств. *Економіка і менеджмент 2019: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку*: зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. 18-19 квіт. 2019 р. у 8 т. Дніпро: Біла К.О., 2019, Т. 6, С. 98-100.

Канд. істор. наук Сливенко В. А., Синиця В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

В кризових умовах господарювання перед вітчизняними підприємствами постає проблема не тільки виживання, а й пошуку нових шляхів для подальшого розвитку. Продуктивність праці – один із найважливіших критеріїв оцінки ефективності використання виробничих ресурсів, й у першу чергу праці. Незважаючи на загальновідомість методики розрахунку продуктивності праці, існують певні особливості та проблеми оцінки продуктивності праці на сучасному етапі як у регіональному, так і галузевому розрізі. Розробка нових підходів до методів та інструментарію оцінки продуктивності праці необхідна для моніторингу стану економіки і може бути базою для розробки стратегії розвитку підприємства. Порівняти рівень ефективності використання трудових ресурсів різних підприємств з конкурентами, або оцінити рівень продуктивності праці досить проблематично на підставі наявних на сьогоднішній день методів.