

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Алексей С. В., студент

Научный руководитель – Копытовских А. В., к.т.н., доцент
Полесский государственный университет
г. Пинск, Республика Беларусь

Система управления персоналом в туристских организациях, состоит из взаимосвязанных подсистем: кадровой политики; методов управления персоналом; системы отбора и найма персонала; системы развития персонала; система стимулирования [1].

Сегодня особое значение уделяется работе с кадрами, так как какие бы прекрасные идеи, благоприятные внутренние и внешние условия, современные технологии не существовали, без хорошо подготовленного и квалифицированного персонала высокой активности добиться практически нереально.

В современных условиях становления рыночной экономики особую важность приобретают такие вопросы практического применения методов управления персоналом на туристических фирмах, которые позволят повысить социально-экономическую эффективность предприятия. Метод управления – это способ осуществления управленческих воздействий на персонал для развития целей организацией. В практической деятельности управления персоналом обычно применяют разные методы и их сочетания. Выделяют три основных метода управления персоналом: [2]

1) Экономические (совершает материальное стимулирование коллективов и отдельных работников; государственные заказы; ценовая политика; финансово-кредитная политика и др.);

2) Административно-правовые (соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления);

3) Социально-психологические (проведение необходимых исследований, которые могут быть разделены на изучение работника с помощью анкет, интервью, деловых игр и др.);

Улучшение системы управления персоналом должно начинаться с процедуры найма и отбора работника с целью уменьшения текучести кадров.

Развитие персонала – это системный и непрерывный процесс всестороннего развития работников с целью повышения эффективности их работы. Система развития персонала в туристических организациях состоит из: [3]

- Элементы развития кадрового потенциала: профессиональная карьера, замещение должностей;
- Элементы развития личностного потенциала: повышение квалификации;

Важным элементом системы управления персоналом в туристической фирме – мотивирования персонала. Существуют следующие правила управления мотивацией труда:

- 1) Поощрение всегда эффективнее наказания;
- 2) Поощрение за промежуточные результаты;
- 3) Самостоятельность, право принимать решения;
- 4) Конкуренция внутри коллектива;

И так, данная система управления в туристических компаниях состоит из 6 подсистем, каждая из этих систем тесно взаимосвязана между собой и игнорирование хотя бы одной приведет к понижению эффективности предприятия. Следует учесть, что важной чертой туристических фирм является массовое участие людей с его личностными качествами, опытом, его интуиции и др.

Список литературы

1. Менеджмент в туризме: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ur-consul.ru/Bibli/Myenyedzhmyent-v-turizmye.55.html>. – Дата доступа: 08.09.2019
2. Метода управления персоналом: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studwood.ru/1418532/menedzhment/metody_upravleniya_personalom. – Дата доступа: 08.09.2019
3. Развитие персонала в организациях индустрии туризма: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/6336163/page:34/>. – Дата доступа 08.09.2019