

УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ СФЕРЫ ГОСТЕПРИИМСТВА

Яцута Алина Викторовна

студент, Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского, РФ, г. Симферополь

Полищук Елена Анатольевна

научный руководитель, профессор, Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского, РФ, г. Симферополь

В современных условиях развития сфера гостеприимства относится к одной из наиболее динамично развивающихся сфер экономики государства. В ее структуру входят различные организации, предлагающие услуги по размещению, питанию, организации досуга и других видов обслуживания потребителей (гостей, клиентов). Успех организаций сферы гостеприимства во многом зависит от эффективности управления персоналом, который непосредственно взаимодействует с потребителями (гостями, клиентами) и влияет на их общее впечатление.

Цель исследования: выделить базовые факторы и методы управления персоналом организаций сферы гостеприимства.

В сфере гостеприимства персонал ежедневно сталкивается с различными запросами и потребностями потребителей (гостей, клиентов). Сотрудники являются лицом организации, поэтому значимую роль играет их образовательный уровень, мотивация и подготовленность к эффективной работе с учетом различных ситуаций.

В процессе эффективного управления персоналом организаций сферы гостеприимства необходимо учитывать ряд факторов (рис. 1), которые способствуют улучшению процессов работы и повышению ее качества, обеспечивая эффективность организации сферы гостеприимства в целом [1, с. 227].



Рисунок 1. Факторы эффективности управления персоналом организаций сферы гостеприимства

В процессе исследования установлено, что организации сферы гостеприимства, учитывающие представленные факторы, обеспечивают оптимальное использование своих трудовых ресурсов и повышают производительность труда.

Помимо факторов, для определения результативности и эффективности процесса управления персоналом современные организации сферы гостеприимства применяют различные методы (рис. 2), способствующие принятию правильных управленческих решений [3, с. 8].

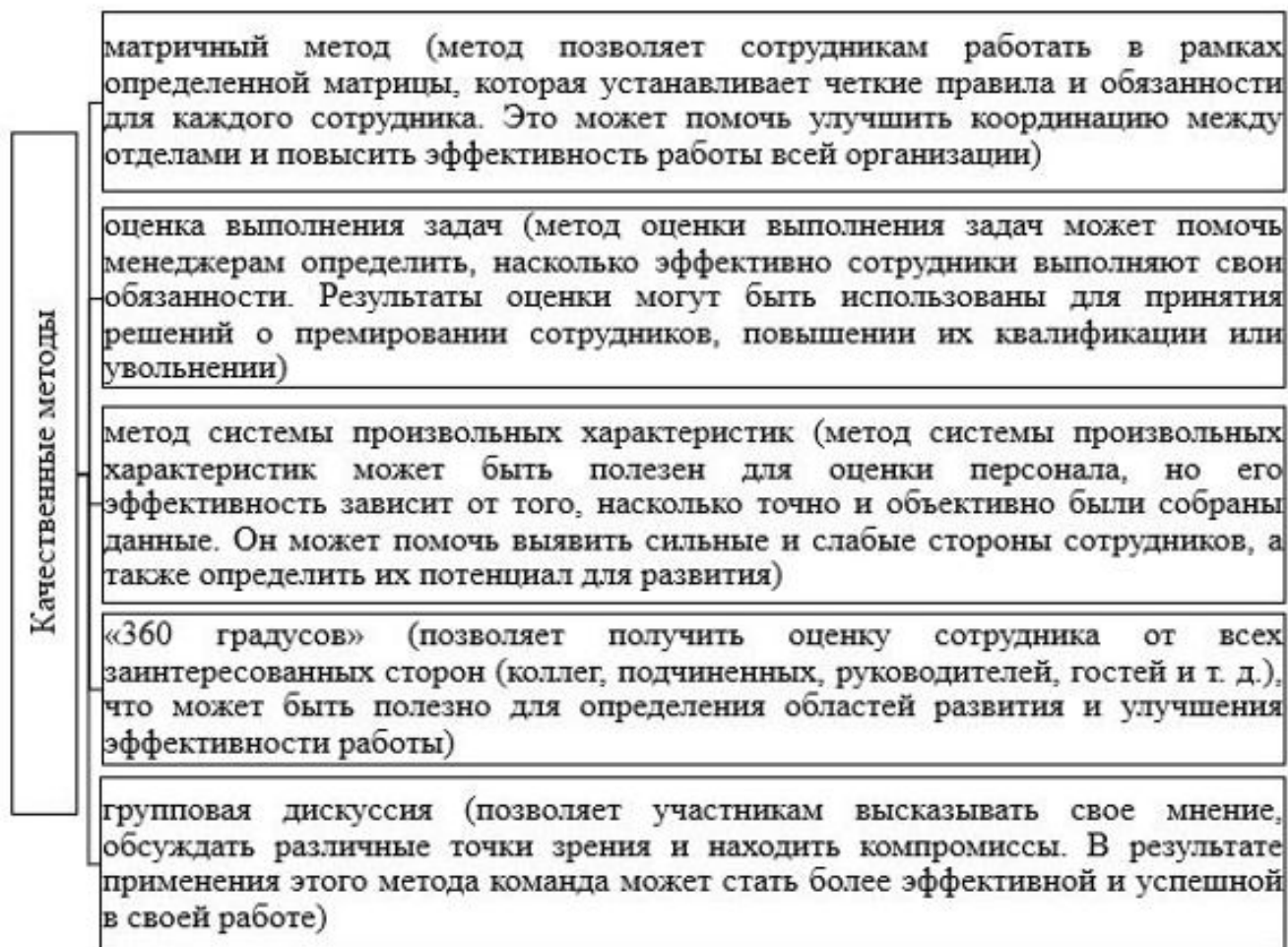


Рисунок 2. Методы результативности и эффективности процесса управления персоналом современными организациями сферы гостеприимства

Правильный выбор представленных методов позволяет организациям сферы гостеприимства оценить эффективность своих сотрудников, выявить их сильные и слабые стороны, определить потребности в их обучении и дальнейшем развитии [2, с. 14].

Следует отметить, что при реализации данного процесса необходимо учитывать специфику каждой организации сферы гостеприимства (основная миссия, цель, задачи, организационная структура, корпоративная культура и т.п.). При этом необходимо обеспечить прозрачность и справедливость в самом процессе управления, чтобы сотрудники организации могли чувствовать себя мотивированными и признанными за свой вклад в ее успешную деятельность.

Выделены базовые факторы и методы управления персоналом организаций сферы гостеприимства и установлено, что их применение в комплексе (системе) способствует максимальному использованию потенциала сотрудников, повышению их мотивации, развитию необходимых навыков и компетенций, что напрямую отразится на результативности исследуемых организаций.

Список литературы:

1. Гордеева Е.В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. –

№11-1. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-kak-vazhneyshiy-faktor-povysheniya-effektivnosti-sistemy-upravleniya-personalom-organizatsii> (дата обращения: 19.05.2024).

2. Симарова И.С. Оценка персонала: понятие, цели, методы и этапы. Особенности оценки персонала // Опыт и инновации. – 2020. – Т. 4. – № 2. – С. 12-16.

3. Чиркова Ю.Р. Управление персоналом организации: учебное пособие. – М.: ООО «Издательство «КноРус», 2021. – 168 с.