

## ПЕРЕДУМОВИ ТА СПЕЦИФІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ

Безумовно, саме персонал є тією головною ланкою усієї системи управління будь якої організації, що одночасно виступає у якості її суб'єкта та об'єкта управління, являючи собою основну специфічну особливість процесу управління кадрами. Персонал, у сучасних умовах, залишається найголовнішим з поміж інших ресурсів організацій усіх сфер національної економіки та видів діяльності, зокрема й суб'єктів туристичної індустрії, оскільки, у першу чергу, від ефективності використання його потенціалу, безпосередньо залежать результати бізнес-діяльності та конкурентні позиції на ринку туристичних послуг. При цьому, наразі, суттєво актуалізуються проблеми організації управління персоналом і забезпечення максимально високого рівня ефективності його використання [2, с. 118; 4, с. 310]. На даний момент ситуація, що склалась в туристичній індустрії України, визначається низкою тісно пов'язаних між собою специфічних особливостей, зокрема: наявністю, здебільшого, як фізично, так і морально застарілої матеріально-технічної бази; недостатністю, за кількістю і якістю, наявних засобів розміщення клієнтів; низькою розвиненістю окремих елементів туристичної інфраструктури; комплексом невирішених логістичних проблем; недостатньо розвинутою мережею закладів харчування та індустрії розваг; незадовільним станом багатьох пам'яток архітектури; проблемами якісного та повноцінного облаштування рекреаційних зон; значним дефіцитом кваліфікованих фахівців у сфері туризму тощо.

На сьогодні, для великої кількості туристичних організацій невирішеною залишається проблема створення такої системи управління персоналом, яка б з одного боку враховувала специфічні особливості функціональної сфери суб'єкта господарювання і, одночасно, відповідаючи останнім тенденціям та кращим світовим практикам, була спроможною до швидкої адаптації шляхом трансформації у динамічних умовах конкурентного ринкового середовища. З огляду на це, концепція менеджменту має базуватися на гуманістичному підході до управління персоналом, особливостями якого є акцентування уваги на забезпеченні усебічного розвитку елементів його корпоративної культури [1, с. 230; 3, с. 165; 2, с. 118]. Відзначимо, що реалізація, задіяних в туристичній індустрії організаціях, сучасної концепції управління персоналом знаходиться під впливом низки вельми негативних чинників, серед яких: низький рівень заробітної плати у сфері туризму порівняно з іншими видами економічної діяльності, зокрема фінансової, страхової, інформаційно-телекомунікаційної тощо; специфічні особливості сезонного характеру окремих видів туристичної діяльності; дуже часто незбалансований, некомфортний, вкрай напружений робочий графік, що негативно позначається на загальному стані здоров'я і обумовлює занадто високий рівень плинності кадрів та багато інших [4].

Отже, найбільш дієвим на сьогодні інструментом забезпечення динамічного розвитку туристичних підприємств є створення такої системи управління персоналом, яка б максимально відповідала поточним реаліям та базувалась на сучасних концептуальних підходах та методах розвитку персоналу. Невідкладного вирішення потребують наступні ключові питання: забезпечення постійного підвищення рівня зацікавленості персоналу в результатах власної праці через застосування системи оплати праці побудованої на врахуванні персонального внеску та рівня професійної компетенції працівників; здійснення індивідуального планування кар'єри працівників, їх системної усебічної підготовки та перепідготовки, стимулювання постійного професійного росту; покращення умов праці, використання гнучких систем організації праці та відпочинку; створення та підтримання сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, попередження виникнення конфліктних ситуацій; впровадження сучасних інноваційних методів, підходів в управлінні персоналом.

### Література:

1. Грідін О.В. Концептуальні підходи до створення ефективної системи управління персоналом. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки*. 2017. Вип. 188. С. 228-236. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtsug\\_2017\\_188\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtsug_2017_188_28) (дата звернення: 27.10.2022).
2. Грідін О.В. Формування вітчизняної системи управління персоналом у сучасній парадигмі розвитку національної економіки. *Електронний науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку»*. 2022. Вип. 63. С. 117-123. URL: [http://www.market-infr.od.ua/journals/2022/63\\_2022/24.pdf](http://www.market-infr.od.ua/journals/2022/63_2022/24.pdf) (дата звернення: 27.10.2022).
3. Грідін О.В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки*. 2017. Вип. 185. С. 160-172. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtsug\\_2017\\_185\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtsug_2017_185_22) (дата звернення: 27.10.2022).
4. Щербина А.М. Особливості управління персоналом на туристичних підприємствах. *Моделювання регіональної економіки*. 2013. № 1. С. 310-316. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Modre\\_2013\\_1\\_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Modre_2013_1_32) (дата звернення: 27.10.2022).