

Література.

1. Васькин А.А. Оценка менеджеров: учебно-практическое пособие / А.А. Васькин. – М.: Компания Спутник +, 2000. - 237 с.
2. Інтернет-портал з працевлаштування «work.ua» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.work.ua/resumes/?search=%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%BC&ss=1®ion=38>
3. Інтернет-портал з працевлаштування «rabota.ua» [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://rabota.ua/employer/find/cv_list
4. Інтернет-портал з працевлаштування «job.ukr.net» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://job.ukr.net/resume/travel-tourism-jobs/ivanofrankovsk/>
5. Цуруль О. А. Менеджмент у державних організаціях: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. — К.: КНЕУ, 2003. — 108 с.

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Побігун С. А., канд. екон. н., доцент
Івано-Франківський національний технічний університет
нафти і газу*

Туризм є специфічною формою діяльності людей, яка потребує обов'язкового управління. Вірно підібраний трудовий колектив туристичної компанії повинен представляти команду однодумців і партнерів, здатних усвідомлювати і реалізовувати задуми керівництва. Результат діяльності та престижність туристичної компанії залежить від ефективного управління персоналом. Оскільки саме від професійності працівників організації, їхнього рівня обслуговування залежить збільшення клієнтської бази і, відповідно, рівня прибутку даної організації. Обґрунтовані практичні аспекти щодо впливу управління персоналом на якість послуг туристичних фірм можуть бути використані для правильного відбору кадрів та при формуванні трудового колективу.

Туристична індустрія – це сфера торгівлі як послугами, так і товарами. За оцінками фахівців, частка послуг в туризмі складає 75 %, товарів – 25 % [1, 2].

Саме тому в системі управління туризмом перед підприємствами постає питання вдосконалення методів та шляхів управління

трудовими ресурсами. Вирішення таких завдань вимагає зовсім інших навичок, ніж ті, яких було достатньо для ведення документації, складання звітів, організації культурно-масових заходів та зберігання трудових книжок. Усе актуальнішою стає нова професія - менеджер з персоналу. Такий спеціаліст очолює кадрову службу підприємства, і його головним завданням є підвищення виробничої, творчої віддачі й активності персоналу, розробка і реалізація програм розвитку кадрів [3].

Створення високих стандартів послуг є одним із способів пошуку нових та збереження існуючих клієнтів [4].

Послідовність дій при відборі кадрів на підприємство включає кілька етапів. Перш за все - це визначення підприємством потреби у персоналі. Наступним кроком є сам процес залучення кандидатів, який включає в себе формулювання вимог до претендентів та вибір засобів залучення. Завершальним етапом є безпосередній відбір претендентів.

На сьогоднішній день існує багато різноманітних методів відбору кадрів, які реалізуються через:

- оголошення в засобах масової інформації - на телебаченні, радіо, в пресі;
- державні агентства зайнятості;
- приватні агентства з підбору персоналу.
- пошук всередині організації;
- підбір за допомогою співробітників;
- вибір серед кандидатів, котрі самостійно проявили себе.

Всі вони мають свої переваги та недоліки. Наприклад, перевагами зовнішнього прийому персоналу вважаються широкі можливості вибору кандидатів; поява нових ідей про розвиток організації, які вони можуть принести з собою. До недоліків таких форм відносять: великі витрати, погіршення морально-психологічного клімату, як наслідок конфлікти між новими та «старими» працівниками; високий ступінь ризику через те, що ви приймаєте на роботу незнайому людину; потреба в періоді адаптації.

Переваги залучення працівників всередині компанії полягають в тому, що цей процес можна планувати, витрати на нього нижчі; людям надаються можливості службового росту, що підвищує задоволеність роботою та віру в себе; претенденти добре знають структуру організації, що забезпечує легку адаптацію до нових вимог.

За даними ряду дослідників, можна говорити про відмінності в економічній ефективності використовуваних сьогодні методів

пошуку та підбору персоналу. В якості підстав для їх порівняння можна зупинитися на загальних витратах організації, співвіднесених з числом прийнятих працівників.

При дослідженні придатності кандидатів до роботи на туристичних підприємствах Івано-Франківщини використовують: аналіз документів, біографічних даних, кваліфікаційні розмови, практичне випробування вмінь кандидата.

Первинне знайомство з претендентами на посаду відбувається шляхом аналізу документів кандидатів (анкет, резюме попередньої трудової діяльності, автобіографій, характеристик, рекомендацій, копій документів про освіту), які відгукнулись на відкриту вакансію [5].

Метод біографічних даних полягає у вивченні вузлових аспектів особистої трудової біографії претендента під кутом його придатності вимогам підприємства: походження і освіта, кваліфікація і вміння, дотеперішнє просування по службі, зміна місць проживання і причини цього і т. п.

Метою вступної кваліфікаційної розмови є уточнення компетенції і особистісних якостей претендента. Спершу, як правило, працівник з кадрів або директор підприємства проводить за спеціальною програмою попередню розмову по телефону або під час безпосередньої зустрічі з кандидатом. Вже на цьому етапі, особливо за наслідками першого очного знайомства з претендентами, відсівається 80—90 % кандидатів. Із тими, хто залишився, майбутній безпосередній керівник проводить поглиблену кваліфікаційну розмову [6].

На нашу думку, така стандартна схема відбору персоналу є застарілою, вимагає значних затрат часу та коштів. Вона не дає можливості швидко та якісно знайти необхідну людину, яка відповідає критеріям підприємства. Адже під час багаточисленних усних співбесід досить складно виявити якості, які приховує кандидат або про наявність яких він навіть не підозрює. Тому туристичні підприємства затрачають часом місяці на пошук необхідного їм працівника.

За даними ряду дослідників, можна говорити про відмінності в економічній ефективності використовуваних сьогодні методів пошуку та підбору персоналу. В якості підстав для порівняння цих методів можна зупинитися на загальних витратах організації, співвіднесених з числом прийнятих працівників (табл. 1).

Таблиця 1 - Порівняння ефективності різних методів пошуку та підбору персоналу

| Методи пошуку і підбору персоналу | Результат від загальної суми всіх видів (%) | Коефіцієнт прийняття розісланих пропозицій | Коефіцієнт прийняття пропозицій на роботу |
|--|---|--|---|
| Особи, які письмово звернулися в пошуках роботи | 35 | 6 | 58 |
| Публікація оголошень | 32 | 1 | 40 |
| Різні агентства | 14 | 2 | 32 |
| Прямий розподіл у коледжах | 8 | 2 | 13 |
| Набір всередині компанії | 7 | 10 | 65 |
| Особи, які випадково зайшли в організацію в пошуках роботи | 2 | 6 | 57 |
| Бази даних та довідники-списки тих, хто шукає роботу | 2 | 8 | 82 |

Дані, представлені в таблиці, показують, що використання баз даних та списків потенційних кандидатів є найбільш дієвим способом для залучення кандидатів на вакантні посади.

Хоча наявність такої бази і дозволяє підприємцю вибрати найбільш відповідних посаді кандидатів, вона не може гарантувати повної відповідності майбутнього працівника очікуванням роботодавця. Тому більш точно визначити стан кандидата, з точки зору його відповідності вимогам вакантної посади, а також потенціалу розвитку, можна з допомогою спеціальних тестів, які проводяться під час зустрічі із потенційними кандидатами.

Література.

1. Бікташева Д.Л., Гієвая Л.П., Жданова Т.С. Менеджмент в туризмі: Навчальний посібник. - М.: Альфа-М, 2007. С – 272 с.
2. Кудла Н.Є. Маркетинг туристичних послуг: Навчальний посібник. Рекомендовано МОНУ / Н. Є. Кудла. – К : Знання, 2011. – 351 с.
3. Кабушкин Н.И. Менеджмент туризма: учебное пособие. 2-е изд. перераб. - Мн.: Новое знание, 2001. - 432 с.
4. Менеджмент туризму: Підручник для студентів, викладачів ВНЗ. Затверджено МОН / Кіптенко В.К. - К., 2010. - 502 с.
5. Горелов М.А. Економіка трудових ресурсів. – К:КНЕУ, 2007. – 206 с.
6. Інтернет-портал для управлінців [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/?type=0&page=5>