

УДК 338.48:658.3

А. Г. Панова

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса», Москва,
e-mail: panovaag@list.ru

Т. Н. Лустина

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса», Москва,
e-mail: lustinat@mail.ru

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ТУРИСТСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Ключевые слова: развитие, кадры, менеджмент, туризм, мотивация, предприятие, потенциал, эффективность, стратегия, предпринимательство.

В статье обосновано развитие кадрового менеджмента в туристских предприятиях. Установлено, что реализация потенциала туристского предприятия осуществляется через систему управления, первоосновой которой являются управленческие кадры. При этом функционально кадры менеджмента являются объектом и субъектом управления, а кадровый менеджмент, как консолидирующий фактор обеспечения взаимодействия элементов организационного развития, играет ключевую роль в управлении персоналом. Он фокусируется на формировании и развитии кадрового потенциала, необходимого для достижения бизнес-целей. Исследования подтверждают, что успешность кадрового менеджмента зависит от кадрового потенциала, который можно определить как категорию, охватывающую совокупность руководителей и специалистов со специальным управленческим образованием, функционирующих в рыночных условиях, с целью достижения определенных целей туристского предприятия путем эффективного использования как ресурсов данного предприятия, так и присущих кадрам организационно-управленческих навыков, способностей, профессиональных знаний и умений. Доказано, что консолидирующим фактором интереса кадров по обеспечению эффективного организационного развития выступает мотивация, которая заключается в том, что мотивационное поле на стратегическом и тактическом уровнях управления обеспечивает достижение поставленных целей за счет создания благоприятного климата поведения кадрово-управленческого персонала.

A. G. Panova

Russian State University of Tourism and Service, Moscow, e-mail: panovaag@list.ru

T. N. Lustina

Russian State University of Tourism and Service, Moscow, e-mail: lustinat@mail.ru

DEVELOPMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT IN TOURISM ENTERPRISES

Keywords: development, personnel, management, tourism, motivation, enterprise, potential, efficiency, strategy, entrepreneurship.

The article substantiates the development of personnel management in tourism enterprises. It is established that the realization of the potential of a tourist enterprise is carried out through a management system, the primary basis of which are managerial personnel. At the same time, functionally, management personnel are the object and subject of management, and personnel management, as a consolidating factor in ensuring the interaction of elements of organizational development, plays a key role in personnel management. It focuses on the formation and development of human resources necessary to achieve business goals. Research confirms that the success of personnel management depends on human resources, which can be defined as a category encompassing a set of managers and specialists with special management education, operating in market conditions, in order to achieve certain goals of a tourism enterprise through the effective use of both the resources of this enterprise and the inherent organizational and managerial skills, abilities, professional knowledge and skills. It is proved that the consolidating factor of personnel's interest in ensuring effective organizational development is motivation, which consists in the fact that the motivational field at the strategic and tactical management levels ensures the achievement of goals by creating a favorable climate for the behavior of personnel and management personnel.

Введение

Эффективная рыночная система туристского сектора Российской Федерации формируется под влиянием различных со-

циально-экономических факторов, которые определяют развитие хозяйственных субъектов. В настоящее время туристский сектор и туристское предприниматель-

ство требуют особого внимания со стороны государства.

Туристический сектор и предпринимательство нуждаются во внимании со стороны государства и эффективном управлении на всех уровнях. При этом на микроуровне управление сосредоточено на работодателях, и менеджмент должен фокусироваться на создании конкурентоспособного кадрового потенциала. Кроме того, в этой сфере происходят значительные изменения, вызывающие множество проблем, среди которых кадровая проблема особенно актуальна. Также кадровый менеджмент играет ключевую роль в туристических организациях, позволяя им адаптироваться к рыночным условиям и сохранять конкурентоспособность.

Исследования в области теоретических и практических аспектов кадрового менеджмента проводили такие авторы, как Р.М. Арсений [1], А.В. Афанасьева [2], В.П. Ермакова [3], В.В. Лиханова [9], О.А. Масленникова [10], А. Полухина [11], Е.Н. Трофимов [12], А.П. Ромаев [13], Е.В. Юдина [14] и др. Однако остаются нерешенные вопросы, включая недостаточное изучение формирования кадрового резерва для руководителей и специалистов, а также необходимость уточнения организационно-методических аспектов кадрового обеспечения и систем мотивации труда в туристических организациях.

Кроме того, туристская экономическая среда играет важную роль в обеспечении развития страны. Поэтому для эффективного функционирования индустрии туризма необходимы квалифицированные кадры, особенно в управлении. Кроме того, в условиях демографического и экономического кризиса критически важно разработать эффективную систему управления. Она должна обеспечивать туристские предприятия специалистами и руководителями, способными решать актуальные задачи. Все это подчеркивает значимость кадровых вопросов в туристской сфере.

Целью научной работы выступает обоснование перспектив развития кадрового менеджмента в рамках туристских предприятий.

Материал и методы исследования

В этом исследовании применялись диалектический метод и системный подход, что способствовало глубокому анализу кадрового менеджмента. Эти методы также по-

зволили оценить текущее состояние и перспективы данной области, а для обобщения теоретических аспектов использовались логические методы, включая анализ, синтез, индукцию, дедукцию, а также аналогию и сопоставление.

В исследовательской части работы использовались различные методы. Сравнение позволило сопоставить результаты текущего периода с предыдущими. Группировка данных помогла выявить зависимость результатов хозяйствования от уровня образования, возраста и специальности руководителей и специалистов. Корреляционно-регрессионный анализ установил связь между уровнем образования управленческих кадров и объемами туристских услуг. Социологические методы применялись для мониторинга работы кадровых служб. Также в данном исследовании использовались различные источники информации. Основными материалами стали законодательные и нормативные акты, а также официальные статистические данные. Кроме того, для анализа были рассмотрены научные публикации и результаты социолого-экономических опросов.

Результаты исследования и их обсуждение

Кадровый менеджмент всегда выполнял роль механизма организации эффективного функционирования общественных формирований, что, бесспорно, касается и индустрии туризма. Теорией менеджмента обоснованы главные теоретико-практические постулаты функционирования менеджмента в организации в зависимости от объекта управления. При этом управление значительно шире менеджмента, потому что управление как термин может применяться к различным объектам, а менеджмент – только к человеку как участнику организационных процессов [4, 7, 16].

Менеджмент персонала и кадровый менеджмент играют ключевую роль в создании эффективных условий для работы. Они обеспечивают мотивацию сотрудников и рациональное использование кадрового потенциала, а также способствуют достижению целей как работников, так и организации в целом. Они включают взаимосвязанные мероприятия в организационной, экономической и социальной сферах, и нацелены на создание условий для нормального функционирования и развития рабочей силы в туристических предприятиях.

Все это актуально для всех компаний в туризме, основная цель которых – эффективная организация труда сотрудников и их целенаправленное использование. При этом управленческий труд имеет особый, прежде всего умственный и творческий характер, который сводится к поиску и принятию наилучших сервисных и других решений, а также их эффективному практическому воплощению. Таким образом, термин «менеджмент» является частью более широкого понятия «управление», а в любой управленческой системе персонал занимает центральное место. Он может быть как объектом управленческих действий, так и субъектом, активно участвующим в управлении. Поэтому, в этих условиях кадры являются составляющей персонала, который имеет соответствующий уровень образования и занимает определенные должности в структуре менеджмента.

Более точно и полно отразить современную практику управления кадрами позволяет сочетание взаимодополняющих эмпирических и теоретических форм при анализе категории кадрового обеспечения. В последнее время начали пользоваться категорией «кадрово-управленческий потенциал». Такое развитие понятийного аппарата обусловлено эволюцией науки управления, что, в свою очередь, обусловлено развитием экономики и изменением уровня требований, что диктуется динамикой характера экономических взаимоотношений и типа хозяйствования.

В то же время менеджмент, как система организационно-управленческих отношений, предусматривает реализацию четко определенных функций, главной из которых является мотивация. В мотивации кадрового состава решающую роль играют осознанные факторы, которые связаны с корпоративной культурой менеджмента персонала. Кроме того, управленческий процесс всегда ориентирован на мотивацию, которая проявляется в двух ключевых аспектах. Первый аспект – это функция, выполняемая руководителями по отношению к сотрудникам. Второй – это личные убеждения и трудовое поведение самих руководителей и специалистов.

Практика показала, что в кадровом менеджменте мотивация занимает важное место, так как она формирует корпоративную культуру управления, а поведение руководителей и сотрудников отражает их мотивацию, что способствует повышению

общей эффективности работы. Кроме того, мотивация персонала поддерживает целенаправленную деятельность и создает благоприятную атмосферу для управления, направленного на достижение целей туристического предприятия.

При этом создание благоприятного климата поведения кадрово-управленческого персонала является залогом его рационального поведения, которое опосредует максимальное использование знаний руководителей на благо туристской фирмы. Таким образом мотивация объективно выступает эффективным и наиболее действенным инструментарием воздействия на работника, а также на коллектив в аспекте обеспечения мотивационного поля, адаптированного к потребностям туристской компании.

Организационно-управленческие и мотивационные аспекты кадрового менеджмента являются определяющими с позиции обоснования теоретических основ управления кадрами и кадрового управления в туристском предприятии, которое строит систему мотивации работников в зависимости от финансово-экономических характеристик, общих организационных целей, а также трудового потенциала занятых, причем особенно это касается кадров – руководителей и специалистов. Это связано с тем, что в основу мотивации индивида положены потребности как ощущение отсутствия блага, побуждающего к реализации собственного кадрового потенциала через организационно-трудовое поведение.

В целом, анализируя теорию организационно-управленческих и мотивационных аспектов кадрового менеджмента в развитии данного вопроса, можно сделать вывод, что человек является главным участником всех процессов в туристском предприятии. Именно поэтому организационно-управленческий и мотивационный процесс обеспечивает условия формирования продуктивных кадров согласно техническим и технологическим потребностям.

Выводы

Подводя итоги можно отметить, что реализация потенциала туристского предприятия осуществляется через систему управления, первоосновой которой являются управленческие кадры. При этом функционально кадры менеджмента являются объектом и субъектом управления, а кадровый менеджмент, как консолидирующий фактор

обеспечения взаимодействия элементов организационного развития, играет значимую роль в управлении человеческими ресурсами. Он помогает формировать и развивать кадровый потенциал, а также эффективно его использовать для достижения целей компании. Основным показателем успешности в этой сфере является кадрово-менеджерский потенциал, который можно определить как категорию, охватывающую совокупность руководителей и специалистов со специальным управленческим образованием, функционирующих в рыночных условиях, с целью достижения определенных целей туристского предприятия путем эффективного использования как ресурсов данного предприятия, так

и присущих кадрам организационно-управленческих навыков, способностей, профессиональных знаний и умений.

Консолидирующим фактором интереса кадров по обеспечению эффективного организационного развития выступает мотивация, которая заключается в том, что мотивационное поле на стратегическом и тактическом уровнях управления обеспечивает достижение поставленных целей за счет создания благоприятного климата поведения кадрово-управленческого персонала. Поэтому мотивация объективно выступает эффективным и наиболее действенным инструментарием воздействия на работника туристского предприятия.

Библиографический список

1. Арсений Р.М. Факторы развития профессиональной подготовки кадров по организации доступной среды в туризме и индустрии гостеприимства // Высшее образование сегодня. 2024. № 2. С. 39-45.
2. Афанасьева А.В., Гончарова О.В., Прохорова О.В., Чурилина И.Н. Инструменты профориентационной работы в промышленном и научно-популярном туризме: проблемы и перспективы формирования кадрового потенциала // Сервис в России и за рубежом. 2024. Т. 18, № 1 (110). С. 39-53.
3. Ермакова В.П. Вектор на повышение отраслевого кадрового потенциала, как условие развития туризма в России // Профессорский журнал. Серия: Рекреация и туризм. 2024. № 1 (21). С. 12-23.
4. Лебедев К.А. Пути эффективного развития зернопродуктового производства // Вестник Харьковского национального технического университета сельского хозяйства имени Петра Василенко. 2009. № 84. С. 190-197.
5. Лебедев К.А., Илясова Ю.В. Экспортноориентированная деятельность агропромышленных предприятий Крыма. Симферополь, 2004. 44 с.
6. Лебедева О.Е. Методика исследования деятельности предприятий на рынке продукции скотоводства // Научные труды Южного филиала Национального университета биоресурсов и природопользования Украины «Крымский агротехнологический университет». Серия: Экономические науки. 2007. № 103. С. 204-209.
7. Лебедева О.Е. Перспективы развития производства продукции скотоводства в аграрных предприятиях АР Крым // Научные труды Южного филиала Национального университета биоресурсов и природопользования Украины «Крымский агротехнологический университет». Серия: Экономические науки. 2008. № 110. С. 128-132.
8. Лебедева О.Е. Формирование механизма функционирования регионального продовольственного рынка // Вестник Харьковского НАУ им. В.В. Докучаева. Серия: Экономические науки. 2007. № 6. С. 245-250.
9. Лиханова В.В., Титова М.П. Совершенствование системы обучения персонала на туристическом предприятии // Туризм: право и экономика. 2024. № 1. С. 26-29.
10. Масленникова О.А. Феномен лидерства, как инструмент кадровой политики в сфере туризма // Инновации и инвестиции. 2024. № 2. С. 175-180.
11. Полухина А. Современная модель мотивации персонала для организаций туризма и гостеприимства // Социальная политика и социальное партнерство. 2010. № 7. С. 40-47.
12. Трофимов Е.Н., Жидких В.А. Кадры для устойчивого туризма // Вестник РМАТ. 2024. № 2. С. 27-31.
13. Ромаев А.П., Ромаева Ю.Д. Специфика кадрового управления в сфере туризма // Вестник Московского института государственного управления и права. 2016. № 16. С. 102-105.
14. Юдина Е.В., Лебедев К.А. Совершенствование управления туристскими предприятиями на региональном уровне // Экономика и предпринимательство. 2017. № 12-2 (89). С. 200-203.
15. Demkina N.I., Kostikov P.A., Lebedev K.A. Formation of professional competence of future specialists in the field of information environment // Espacios. 2019. Vol. 40. № 23. P. 3.
16. Nikolskaya E.Y., Lepeshkin V.A., Kulgachev I.P., Matveev A.A., Lebedeva O.Y. Perfection of quality management of hotel services // Journal of Environmental Management and Tourism. 2020. Vol. 11. № 2 (42). P. 417-421.