

ПРОБЛЕМА ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В ГОСТИНИЧНОМ БИЗНЕСЕ

Текучесть кадров — движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника своим рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником. Если коэффициент текучести кадров превышает 5%-й барьер — явление приобретает отрицательные черты: организация постоянно несет затраты на увольнение, подбор, обучение и адаптацию нового персонала, и, что самое важное, снижается качество обслуживания, а значит, и лояльность гостя к гостинице [1]. По данным Белстата, в январе-сентябре 2022 г. организации с числом занятых от 16 человек уволили 555,2 тыс. работников, параллельно приняв на работу за тот же период 492,8 тыс. чел. В силу превышения количества уволенных над числом принятых на рынке труда сложилось соотношение принятых и уволенных работников на уровне 88,8 %. В пересчете на абсолютное число работников отток кадров за 9 месяцев составил 62,4 тыс. чел. В качестве сравнения: за аналогичный период 2021 г. компании уволили 570,7 тыс. работников и приняли на работу 519,1 тыс. В результате число уволенных превысило количество принятых на 51,6 тыс. работников. Соотношение принятых и уволенных работников в предыдущем году сложилось на отметке 91,0 % [2]. Данная тенденция сохраняется и в гостиничном бизнесе.

В связи с уходом сотрудников с предприятия начинают разрушаться сложившиеся связи в трудовом коллективе, что может привести к массовой текучести кадров. Изучение причин текучести кадров на предприятиях индустрии гостеприимства необходимо для разработки мероприятий, направленных на эффективное управление данным явлением. Рассмотрим возможные пути снижения текучести кадров в гостиничном бизнесе:

1. Совершенствование системы отбора персонала. Наем сотрудников должен соответствовать корпоративному кодексу гостиничного предприятия. Ценности и принципы нанимаемого работника не должны противоречить миссии организации. Также на стадии подбора персонала необходимо уделять должное внимание оценке профессиональных качеств сотрудника.

2. Разработка мероприятий по адаптации новых сотрудников. Например, возможно введение системы наставничества. В роли наставника может выступать линейный руководитель или более опытный сотрудник, работающий в аналогичной должности.

3. Плановое обучение персонала с целью профессионального и личностного развития, которое представляет собой: тренинги по повышению квалификации и тимбилдинги за счет работодателя. Также сюда относится разработка программ по профессиональному и карьерному развитию сотрудника.

Источники

1. *Кичкайло, А. П.* Анализ текучести кадров в гостиничном бизнесе [Электронный ресурс] / А. П. Кичкайло, Е. С. Неретина. — 2015. — № 33. — Режим доступа: <https://novainfo.ru/article/3506>. — Дата доступа: 24.11.2022.
2. *Круглов, М.* На белорусском рынке труда чаще увольняют, но заработные платы растут [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/na-rynke-truda-belarusi-chashche-uvolnyayut-no-zarabotnye-platy-rastut/>. — Дата доступа: 25.11.2022.