

О. В. Толкач, магистр экономики и управления, ассистент
e-mail: tolivan@yandex.ru
БГЭУ (г. Минск)

Риски управления персоналом в организациях индустрии туризма в условиях неизбежных перемен

Туристическая отрасль Республики Беларусь в последние годы подверглась значительной трансформации вследствие появления и распространения COVID-19, неблагоприятных внутренних и внешних политических и экономических явлений, вступления в силу Закона Республики Беларусь «О туризме» от 11 ноября 2021 г. Это существенным образом изменило привычные методы работы, нарушило устоявшиеся процессы и связи.

Успех организаций индустрии туризма в условиях быстро меняющейся внешней среды напрямую зависит от деятельности его сотрудников, кадровой политики предприятия и требует внедрения новых и современных форм и методов управления персоналом.

Риски в управлении персоналом являются неотъемлемой частью деятельности любого предприятия и могут определяться как потенциальные потери или угрозы его финансово-хозяйственной деятельности, связанные с неэффективностью системы управления персоналом, действием (бездействием) собственных сотрудников, внешней средой предприятия.

Рассматривая механизм управления персоналом, можно выделить несколько групп рисков.

1. Риски при найме сотрудников на работу.

Источниками риска в данном случае выступают неверная оценка кандидатов на этапе отбора, неточное описание требований к должности, недостаточное использование традиционных и современных методов отбора персонала, отсутствие процедуры проверки кандидата в целях безопасности предприятия. Несоответствие сотрудника занимаемой должности может привести к ряду негативных последствий: потеря имиджа предприятия как результат снижения качества оказываемых услуг, снижение объемов продаж, потеря клиентов и др.

2. Риски в процессе работы.

Источниками рисков на данном этапе как правило являются отсутствие адаптационных программ для новых сотрудников, недостаточно хорошо разработанные системы развития персонала и планирования карьеры сотрудников, а также отсутствие работы по созданию и реализации адекватной системы стимулирования и мотивации труда. С другой стороны, своевременное и непрерывное обучение и развитие персонала, и, как следствие, создание условий для карьерного роста, являясь важным инструментом системы мотивации, адаптации и удержания ключевых сотрудников, выступает также источником возникновения рисков инвестиций в персонал организации. Возможные последствия этой группы рисков негативно отражаются на производственной деятельности предприятия в целом и его финансовых результатах.

3. Риски после увольнения сопряжены с утечкой и потерей информации, репутационными, финансовыми потерями др.

Кроме того, риски в работе с персоналом также можно классифицировать на риски количественного и качественного характера. *Риски количественного характера* связаны с недостатком (избытком) трудовых ресурсов в организации, в то время как *риски качественного характера* связаны с несоответствием фактических характеристик имеющегося в организации персонала предъявляемым к нему требованиям (недостаточная квалификация, отсутствие необходимых профессиональных навыков и компетенций и др.).

Эффективное использование современных социальных и информационных технологий в управлении персоналом способно обеспечить безопасность и эффективность деятельности предприятия, а качественное преобразование персонала, как ключевого ресурса, является одним из важнейших условий адаптации организаций туристической индустрии к неизбежным изменениям.