финансовых результатов для выработки качественных финансовых управленческих решений, а также критериев их оценки результатов их практической реализации.

1. «О мерах по реализации Государственной программы перехода Российской Федерации на принятую в международной практике систему учета и статистики в соответствии с требованиями развития рыночной экономики»: Постановление Правительства РФ N 121: (с изменениями и дополнениями): [принято Правительством РФ 12 февраля 1993 года]. – Текст: электронный // Консультант - плюс: [сайт справочной правовой системы]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1506/ (дата обращения: 05.11.2020).
2. «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99)»: Приказ Минфина РФ № 43н: (с изменениями и дополнениями): [принято Министерством финансов РФ 06 июля 1999 года]. – Текст: электронный // Консультант - плюс: [сайт справочной правовой системы]. – URL: http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_18609/ (дата обращения: 23.11.2020).
3. Об утверждении Программы реформирования бухгалтерского учета в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности»: Постановление Правительства РФ N 283: (с изменениями и дополнениями): [принято Правительством РФ 06 марта 1998 года]. – Текст: электронный // Консультант - плюс: [сайт справочной правовой системы]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18125/ (дата обращения: 30.11.2020).
4. «Представление финансовой отчетности»: Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 1: [введен в действие для применения на территории Российской Федерации приказом Минфина России от 25.11.2011 № 160нс] - Текст: электронный // Консультант - плюс: [сайт справочной правовой системы]. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 30.11.2020).
5. Головачев А.С. Управление формированием прибыли в системе стратегического управления предприятием / А.С. Головачев, Н.В. Шинкевич // Актуальные проблемы управления: теория и практика материалы IV Международной научно-практической заочной конференции. Тверской государственный университет - 2017. - С. 36 - 40.
6. Мошкина К.А. Управление прибылью предприятия / К.А. Мошкина, Г.М. Зарипова // Экономика и социум. – 2014. - № 3-2 (12). – С. 581 – 582.
7. Наконечникова Л.А. Прибыль в системе управления предприятием / Л.А. Наконечникова // Гуманитарные и экономические науки. - 2016. - №3(9). - С. 57 - 60.

Хайбулаева З.Р.

Система адаптации персонала в гостиничном предприятии

*Филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса» в г. Махачкале
(Россия, Махачкала)*

doi: 10.18411/lj-01-2021-219

idsp: ljjournal-01-2021-219

Аннотация

В статье обосновывается идея о том, что эффективно организованная система адаптации новых сотрудников является залогом успеха гостиничного предприятия. Благодаря эффективно разработанной системе адаптации гостиница помогает новым сотрудникам быстрее влиться в коллектив и включиться в работу, что значительно сокращает затраты и время на подбор персонала.

Ключевые слова: наставничество, ротация, текучесть кадров.

Abstract

This article substantiates the idea that an effectively organized system of adaptation of new employees is the key to the success of a hotel enterprise. Thanks to an effectively developed adaptation system, the hotel helps new employees to quickly join the team and get involved in work, which significantly reduces the cost and time for recruitment.

Keywords: mentoring, rotation, staff turnover.

Эффективное развитие гостиничного бизнеса во многом зависит от взаимоотношений руководителя и подчиненных. Построение и поддержание таких отношений требует разработки системы адаптации для сотрудников.

Внедрение системы адаптации позволяет эффективнее использовать рабочие силы и время сотрудников, ускорить процесс вовлечения сотрудников в рабочий процесс. Важно понимание руководителем значимости управления адаптацией сотрудников, как одного из элементов системы управления персоналом. Гостиничное предприятие благодаря системе адаптации сможет существенно снизить текучесть кадров.

Показателем успешности процесса адаптации является степень удовлетворенности индивида своей работой и ее условиями, интерес в данной сфере.

Подбор кадров и прием их на работу занимает достаточно большой промежуток времени. Именно поэтому организации заинтересованы в том, чтобы принятый на работу сотрудник не уволился через несколько месяцев. Однако, как показывает статистика, большая часть новых работников покидают организацию именно в течении первых трех месяцев.

Основные причины ухода:

- несовпадение реальности с ожиданиями;
- проблемы налаживания контакта в коллективе;
- неудовлетворенность рабочим местом.

Зачастую новые сотрудники приходят на предприятие, а его рабочее место не подготовлено, и никто этим не озабочен, новичкам предоставляют право решать проблемы обустройства рабочего места самостоятельно.

Поскольку первое впечатление обычно оставляет глубокий след, такая процедура может оказать длительное отрицательное воздействие на мотивацию и отношение сотрудника к работе. Эти зачастую объясняется высокая текучесть кадров в первые рабочие дни.

Период адаптации состоит из нескольких стадий, представленных в таблице 1.

Таблица 1

Стадии адаптации сотрудников

№	Стадии	Продолжительность	Процесс
1.	Ознакомление	1 месяц	Знакомство с организацией, демонстрация своих возможностей.
2.	Приспособление	В течении 1 года	Налаживание контакта с коллективом, привыкание к установленным стереотипам организации.
3.	Ассимиляция	Индивидуально	Полная адаптация в организации
4.	Идентификация	Индивидуально	Отождествление личных целей с целями организации.

Принято выделять первичную и вторичную адаптацию. Первичная адаптации - приспособление сотрудников, не имеющих опыта работы. Вторичная адаптация - приспособление сотрудников, имеющих опыт работы.

Основные методы адаптации сотрудников организации:

1. Инструктаж и разъяснение приемов работы на рабочем месте.

2. Ротация - временный перевод сотрудника в другое подразделение на другую должность с целью приобретения новых навыков и практического опыта.
3. Наставничество (коучинг), в котором практический опыт играет главную роль при подготовке специалистов.
4. Обучение на рабочем месте с целью выработки производственных навыков у сотрудников.
5. Обучение вне рабочего места - возможность расширять потенциал сотрудника за рамки традиционного поведения;
6. Проведение лекций;
7. Самостоятельное обучение - приносит значительную пользу для организации при условии предоставлении сотрудникам эффективных средств - аудио, видеодисков, учебников, обучающих программ;

При реализации системы адаптации, возможно использование следующих образовательных методик. Рассмотрение и разбор практических ситуаций - анализ и групповое обсуждение конкретных ситуаций. Проведение деловых игр – вырабатывает практические и поведенческие навыки (составления планов, проведения совещаний, удовлетворения потребностей клиентов, ориентированность на качество и результат). Как показывает практика управления персоналом наиболее эффективными адаптационными мероприятиями являются проведение семинаров.

По окончании адаптационного периода руководитель пишет общую характеристику по каждому сотруднику за период испытательного срока и передает бланк адаптации наставникам. В результате, которого должно быть принято решение о том пройден испытательный срок или нет либо о возможности его продления.

Процесс адаптации новых сотрудников индивидуален, но для всех сотрудников выполнение комплекса действий предписываемые общими правилами процесса адаптации являются необходимыми.

Процесс адаптации представляет с собой целую систему из различных мероприятий, нацеленных на то, чтобы новые сотрудники приспособились к новым условиям труда, к работе в сплоченном, уже сформировавшемся, коллективе в кратчайшие сроки. С правильной составленной системой адаптации достичь этого можно в разы быстрее.

1. Валиуллина В. Э. Современные особенности профессионального развития персонала // Молодой ученый. - 2015. - №12. - С. 393-395.
2. Володина Н. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы / Володина, Н. - М.: Эксмо, 2015 - 240 с.
3. Герасимов М. В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект / М.В. Герасимов // Молодой ученый. - 2016. - №5. - С. 319-323.
4. Гладкий, А.А. 1С Зарплата и управление персоналом 8.3. 100 уроков для начинающих / А.А. Гладкий. - М.: Эксмо, 2015. - 272 с.
5. Гражданинова Е.Г. Персонал: проблемы управления подбором и наймом специалистов на предприятии // Инновации 2016 №6 (89). С. 91-93.
6. Гусев В.А. Создание адаптивной системы непрерывной подготовки и переподготовки кадров для регионального рынка труда / В.А. Гусев, О.Ю. Нисман // Самарский научный вестник. - 2017. - Т. 6. - № 4 (21). - С. 214-218.
7. Гусев В.А. Создание адаптивной системы непрерывной подготовки и переподготовки кадров для регионального рынка труда / В.А. Гусев, О.Ю. - 2017. - Т. 6. - № 4 (21). - С. 214-218.
8. Даитова А.А. Классификация гостиниц в контексте развития индустрии гостеприимства Республики Дагестан // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. 2019. №2. С.27-33
9. Десслер, Г. Управление персоналом-М.: БИНОМ, 2015 - 547 с.

10. Жилина Е. В. Стадии процесса адаптации современной организации / Е. В. Жилина Научная статья. – 2015. №2 – С. 23-26.
 11. Исаева, О.М. Управление персоналом: учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 244 с.
 12. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова. – М.: Проспект, 2015. – 695 с.
 13. Платонова Н.А., Вапнярская О.И., Даитов В.В., Ларионова А.А., Макушева О.Н., Сахарчук Е.С., Ханбабаева З.М. Гостиничный менеджмент. – М., 2016. – 426 с.
 14. Ханбабаева З.М., Даитов В.В. Проблемы обеспечения инклюзивного туризма средствами размещения // Сервис в России и за рубежом. - 2020. - №2 (89). – С. 31-43
 15. Ханбабаева З.М., Сахарчук Е.С., Даитов В.В. Современное состояние и перспективы развития гостиничного сектора в Республике Дагестан // Сервис в России и за рубежом. 2011. №6. С.190-197.
 16. Христова Т.Б., Ханбабаева З.М., Кадиева - Панчева С.Н., Даитов В.В. Современные формы развития гостиничного бизнеса. – Махачкала: АЛЕФ (ИП Овчинников М.А.), 2013. – 128 с.
-