створювати нові продукти та вдосконалювати вже існуючі послуги.

Забезпечення інноваційних стратегій у туристичних підприємствах дозволяє підвищити ефективність роботи, розширити асортимент послуг та забезпечити конкурентні переваги. Використання цифрових технологій, автоматизація бізнес-процесів, розвиток сталого туризму та персоналізація обслуговування є ключовими аспектами для успішної діяльності туристичних підприємств в умовах сучасного ринку. Інновації є необхідними для адаптації до потреб ринку та залучення нових клієнтів, що забезпечує сталий розвиток компаній.

Список використаних джерел

1. Головчук, Ю. О., Худоба, О. М., Боднар, Р. О. Діджиталізація у сучасній індустрії туризму та гостинності: проблеми і перспективні напрями. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: Економіка та управління.* URL: https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2023-8-12-03/2023-8-12-03.

2. Влащенко Н. В., Тонкошкур М. В. Інноваційні технології в туризмі: навч. Посібник. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. 214 с. URL: https://eprints.kname.edu.ua/61897/1/2022_22H.pdf.

3. Братко В. М., Цвілий С. М. Роль цифрових технологій в розвитку вітчизняного туризму. URL: http://www.tsatu.edu.ua/et/wp-content/uploads/sites/33/zbirka_tez_tdatu_6_12_2023r_zla_demko.pdf.

ВАЖЛИВІСТЬ АДАПТАЦІЇ НОВОГО ПЕРСОНАЛУ ТУРИСТИЧНОЇ ФІРМИ: ВИКОРИСТАННЯ ОНБОРДІНГУ ТА БАДІНГУ

Харчевнікова Л.С., канд. екон. наук, доц.
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Адаптація нового персоналу є ключовим аспектом управління людськими ресурсами в будь-якій організації, зокрема й у туристичних фірмах. У сучасних умовах, коли український туристичний сектор переживає кризу через війну та інші виклики, ефективна адаптація працівників стає ще більш важливою.

У період постійних змін і нестабільності в туристичному секторі важливість адаптації нового персоналу тільки зростає. Він не лише має швидко адаптуватися до нових умов, але й стати частиною команди, що активно працює над відновленням бізнесу. Неправильна адаптація може призвести до зниження продуктивності, погіршення атмосфери в

колективі та втрати клієнтів. Тому питання адаптації персоналу, зокрема через онбордінг та бадінг, набуває особливого значення.

Важливість онбордінгу в адаптації нового персоналу складно переоцінити, адже він допомагає зменшити стрес, пов'язаний із новою роботою, і підвищує задоволеність працівників. Онбордінг передбачає процес введення нового працівника в організацію, який включає ознайомлення з корпоративною культурою, обов'язками та комунікаційними каналами [1]. Це критично важливо для туристичних фірм, де обслуговування клієнтів є пріоритетом.

Додатковим елементом адаптаціїє використання бадінгу (buddysystem). У рамках цієї системи новий працівник має «партнера» (баді), який підтримує його на початковому етапі роботи. Це сприяє створенню комфортної атмосфери та підвищує ефективність адаптації. У туристичній сфері, де спілкування з клієнтами є основою роботи, підтримка колеги може суттєво покращити впевненість нового працівника [2].

Процес адаптації нового персоналу в туристичних компаніях в Україні можна розділити на кілька етапів, кожен з яких має свої особливості та значення:

1. Підготовка до прийому нового працівника. Цей етапередбачає підготовку робочого місця, забезпечення необхідними матеріалами та інформування команди про нового співробітника. Належна підготовка може значно зменшити стрес, пов'язаний із початком роботи. Зокрема, формування інформаційного пакета для нових працівників, що містить дані про організацію, її цінності, а також контактну інформацію співробітників, сприяє швидшій інтеграції.

2. Ознайомлення з компанією. На цьому етапі проводиться онбордінг, який включає в себе не лише навчання обов'язкам, а й інтеграцію в корпоративну культуру. Нові працівники проходять тренінги, які допомагають зрозуміти цінності компанії, а також знайомляться з історією та досягненнями організації. Це забезпечує більш глибоке розуміння корпоративних цілей та місії, що в свою чергу підвищує залученість нових співробітників.

3. Підтримка з боку колег. Запровадження бадінгу в компаніях доводить свою ефективність. Кожен новий працівник отримує баді, який допомагає адаптуватися до робочого середовища, відповідає на запитання та ділиться досвідом.Це не лише полегшує інтеграцію, але й створює позитивну атмосферу в колективі. Саме партнерська підтримка заохочує нових співробітників ставити питання та ділитися своїми переживаннями, що призводить до швидшої адаптації.

4. Оцінка адаптації. Після закінчення онбордінгу важливо оцінити,

наскільки успішно новий працівник адаптувався. Це може включати опитування та збори з колективом. Регулярна оцінка адаптації допомагає виявити слабкі місця та вдосконалити процеси. Наприклад, аналіз відгуків нових працівників про їхній досвід адаптації дозволяє виявити ключові аспекти, які потребують вдосконалення.

5. Тренінги та професійний розвиток. Постійне навчання є важливим компонентом адаптації. У туристичній сфері, де зміни відбуваються швидко, організації повинні забезпечити новим працівникам доступ до актуальної інформації та знань. Це може бути реалізовано через регулярні навчальні семінари та курси підвищення кваліфікації. Регулярне навчання не лише підвищує рівень професіоналізму нових працівників, а й знижує ризик їхньої плинності.

6. Соціальні заходи та командотворення. Проведення соціальних заходів і заходів з командотворення допомагає зміцнити стосунки між новими та досвідченими працівниками. Такі заходи сприяють покращенню командної роботи та створенню дружньої атмосфери. Наприклад, організація спільних виїздів на природу або тематичних вечірок може суттєво поліпшити взаємодію в колективі.

Адаптація нового персоналу в туристичних фірмах України є критично важливим процесом, що впливає на ефективність роботи організації. Використання методів онбордінгу та бадінгу допомагає зменшити рівень стресу у нових працівників, полегшує їх інтеграцію в колектив та підвищує загальну продуктивність. У контексті сучасних викликів, таких як війна, забезпечення якісної адаптації стає ще важливішим для успішного функціонування туристичних компаній. Впровадження цих методів дозволяє створити позитивний імідж компанії та підвищити її конкурентоспроможність на ринку.

Список використаних джерел

1. Онбординг (адаптація персоналу) та як його організувати. URL: https://hurma.work/blog/osnovi-hr-onbording-adaptacziya-personalu/.

2. Формування процесу адаптації на робочому місці молодого фахівця покоління Z. URL: https://www.econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/31_70_2/31_70_2_1/29.pdf.

3. Проблеми та тенденції адаптації персоналу на підприємстві. URL: https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/2c301607-2189-46fc-84bd-eb047c7f61f2/content.

4. Харчевнікова Л. С., Коробов К. М. До питання адаптації персоналу організації. *Збірник матеріалів І Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції*. Мелітополь: ТДАУ, 2021. С. 318-322.