

ОЦІНКА ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Якимчук Д.М.

Херсонський державний університет

Сьогодні в Україні перед підприємствами встають принципово нові завдання, пов'язані з управлінням. Управління персоналом за сучасних умов набуває особливої значущості – дозволяє узагальнити й реалізувати широкий спектр питань з адаптації індивіда до зовнішніх умов й урахування особистісного фактора в побудові системи управління персоналом підприємства.

Основу концепції управління персоналом підприємства в цей час становить зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, уміння їх формувати й направляти відповідно до завдань, що стоять перед підприємством.

У зв'язку із цим, підвищується значимість мотивації й стимулювання праці персоналу підприємств як найбільш діючого інструменту ефективного менеджменту людськими ресурсами. Складність практичної організації системи стимулювання персоналу визначається слабкою вивченістю особливостей мотивації працівників, зайнятих у різних видах виробництва. Ефективне стимулювання персоналу є одним з найбільш істотних чинників конкурентоспроможності сучасних організацій. У той же час теоретичні аспекти побудови механізмів стимуляції, адекватних українській специфіці, потребують подальшої розробки. Стимулювання праці – це спосіб винагороди працівника за участь у виробництві, заснований на зіставленні ефективності праці і вимог технології. Стимулювання праці припускає створення умов, при яких активна трудова діяльність, дає певні, заздалегідь, зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значимих і соціально обумовлених потреб працівника, формування в нього мотивів праці. Система морального і матеріального стимулювання праці в різних компаніях передбачає комплекс заходів, спрямованих на підвищення трудової активності людей і як наслідок підвищення ефективності праці та її якості. Відомий японський менеджер Л. Якокка писав: "Коли мова йде про те, щоб підприємство рухалося вперед, вся суть в мотивації людей".

Багато компаній в якості своєї головної цінності визнають своїх співробітників і не бояться інвестувати значні ресурси (матеріальні, організаційні й ін.) у найрізноманітніші заходи щодо роботи зі своїм персоналом.

Невід'ємним елементом загальної системи управління персоналом й, насамперед, системи розвитку персоналу є атестація й оцінка співробітників. За підсумками атестації визначається програма навчання співробітника, перспективи його професійного зростання та розвитку. Співробітнику конфіденційно вказують на сильні і слабкі сторони, зони його розвитку. Якщо професійні та особисті переваги працівника виявляться бездоганними, його може очікувати заохочення: наприклад, підвищення в посаді або зарахування в

кадровий резерв. Проведення атестації персоналу дає можливість побачити потенціал кожного і використовувати його на користь компанії та й самого співробітника. З урахуванням цілей атестації можна говорити про дві її складових частини: оцінки праці та оцінки персоналу.

1. Оцінка праці спрямована на зіставлення змісту, якості та обсягу фактичного праці з планованим результатом праці, який представлений в технологічних картах, планах і програмах роботи підприємства. Оцінка праці дає можливість оцінити кількість, якість і інтенсивність праці. При проведенні атестації керівників має сенс не тільки давати оцінку праці кожного з них, а й організувати особливі процедури оцінювання праці керованого ним підрозділу.

2. Оцінка персоналу дозволяє вивчити ступінь підготовленості працівника до виконання саме того виду діяльності, яким він займається, а також виявити рівень його потенційних можливостей для оцінки перспектив зростання.

Дані види робіт допомагають оцінити потенціал і професійні компетенції наявного персоналу, сформувати систему оцінки якості персоналу й діючу систему стимулювання персоналу.

Рациональна оцінка й стимулювання персоналу сприяють досягненню більш високих показників і результатів праці, а зміна відношення працівників до праці збільшує загальну прибутковість і конкурентоздатність підприємства, збереження й підвищення якої є в ринкових умовах першочоговим завданням.

В результаті правильної оцінки персоналу кожному члену команди знайдеться гідне застосування, а лідер зміцнить свій авторитет завдяки вмінню дбайливо ставитися до людських ресурсів. Такий синергетичний ефект сприяє все більшій популярності процедур оцінки персоналу.

УДК 338.46:640.43

УПРОВАДЖЕННЯ УНІФІКОВАНИХ ПОСЛУГ В ГОТЕЛЯХ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Носова І.О.

Херсонський державний університет

Готельне господарство є однією з основних складових туристської індустрії України.

Подальший розвиток готельного господарства неможливий без сучасного обладнання і новітніх технологій. Це стосується насамперед інформаційних технологій, ефективних систем захисту, без чого неможливо досягти високого рівня якості послуг.

Актуальність концепції розробки уніфікованих (лат. unus – один, fasio – роблю; приведення до однаковості, до єдиної форми або системи) технологій туристських послуг визначається потребою формування нового ринку сфери послуг, детермінантом якої є гостинність. Концепція технології гостинності означає орієнтацію на клієнта (гостя), врахування розвитку його потреб, визначення динаміки цін та створення комфортних умов розміщення.