

УДК 379.851:004.928

Фесак Д.О.¹

Журавльова С.М.²

¹ студ. МТУ-410м НУ «Запорізька політехніка»

² канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Інтенсифікація управління і підвищення якості праці персоналу можливі тільки в результаті застосування принципово нових підходів до роботи з кадрами, і зокрема з працівниками, зайнятими управлінською працею. Нові підходи в роботі з людьми полягають в її комплексному характері, ширшому використанні елементів планування, застосуванні індивідуальних форм роботи. Невід'ємною умовою успішної діяльності корпорації є збільшення засобів, що виділяються на роботу з персоналом.

Для підтримки конкурентоспроможності у справі добування найкращих працівників компанії повинні добре цінувати працю працівників, порівнювати їх посади та винагороди з аналогічними позиціями у конкуруючих підприємствах. У компаніях також вводиться система оцінки досягнень кожного працівника, яка представляє собою шкалу, за якою кожен з працівників або направляється на подальше підвищення кваліфікації, або залишається на своєму місці, або висувається на підвищення по службі, або, нарешті, звільняється із займаної посади.

В результаті підвищення дієвості економічних важелів і стимулів формуються такі умови, при яких трудовий колектив і його члени спонукають до ефективної роботи не стільки адміністративним впливом, скільки економічним стимулюванням.

Для персоналу готелю дуже важливо мати хороший психологічний настрій, оскільки щодня практично кожен співробітник спілкується з великою кількістю гостей і від їх доброзичливості, гарного настрою залежить думка об готелі. Показники і порядок преміювання персоналу можна визначити наступними чинниками:

- великий чинник суб'єктивної оцінки;
- працівник повністю отримує премію у тому випадку, якщо просто виконуватиме свої обов'язки;
- розмір премії нараховується не за успіхи або ініціативу, а зменшується за упушення в роботі.

Така система не може збільшувати мотивацію працівника. Вона, на жаль, зберіглася в практиці роботи готелю з часів неринкової економіки, коли платили премію за те, що працівник приходив на роботу і виконував свої посадові обов'язки.

Система мотивації персоналу – комплекс заходів (процесів) по підвищенню мотивації персоналу, що носять систематичний характер.

Так, відділ мотивації, оцінивши ефективність роботи працівника щодо досягнення визначених (на початку контрольного періоду) цілей, визначає форму матеріального (встановлення розміру преміальних) і нематеріального (наприклад, публічне визнання досягнень) стимулювання робітника на майбутній період.

Відділ професійної підготовки на основі виявленої внаслідок оцінки потреби в/до перепідготовки, розробляє програми навчання для конкретного співробітника, що допоможуть йому в майбутньому ефективніше працювати для досягнення цілей підприємства. Відділ добору та обліку, що виконує адміністративні функції, складає і контролює плани кар'єрного зростання.

Професійне навчання – найважливіший чинник розвитку персоналу. Залежно від організаційного оформлення і цілей навчання можна виділити два види виробничого навчання:

- без конкретної спеціалізації, тобто отримання яких-небудь загально-професійних знань незалежно від рівня кваліфікації тих, що навчаються;
- з конкретною спеціалізацією, коли окрім основної професії передбачається спеціалізація по певних напрямках і проблемах.

При цьому варто підкреслити що «відірваність системи мотивації праці може найчастіше приводити до низьких результатів. Так якщо немає налагодженої оцінки персоналу, те ясно, що мотивувати персонал приходиться як говориться «наосліп», крім того губиться почуття справедливості працівників, якщо міри мотивації застосовуються до тих, хто показує низькі результати в роботі, але був неправильно оцінений.

На своєму робочому місці кожен бажає показати на що він здатний і що він значить для інших, тому необхідно визнавати працю кожного окремого працівника, надавати можливість приймати рішення з питань, які відносяться до його компетенції, консультивати інших працівників та ін.