

4. Управління ідеями: як організувати процес [Електронний ресурс] // Режим доступу: Джерело: <http://www.management.com.ua/strategy/str122.html>

5. Idea management - ініціатива співробітників як конкурентна перевага [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm286.html>

УДК 005.95:640.4

Вакуленко Т.В.,

асистент,

кафедра готельно-ресторанної та курортної справи,
Полтавський університет економіки і торгівлі

НАВЧАННЯ – ВАЖЛИВИЙ АСПЕКТ ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

В зв'язку з процесами трансформації політичної, економічної, правової систем, що розпочалися в Україні на шляху до Європейської інтеграції очікується збільшення потоку туристів до України, що загострить проблему підвищення якості підготовки фахівців для підприємств готельного бізнесу. Адже жорстку конкурентну боротьбу витримують лише готелі, які можуть запропонувати своїм гостям високоякісне обслуговування, а це неможливо без професійно підготовленого персоналу.

В умовах становлення українського туристського ринку проблеми підбору та якісної професійної підготовки кадрів для готельного господарства є першочерговими [1, с. 152].

Актуальними в управлінні персоналом підприємств готельного господарства з ефективним використанням здібностей співробітників відповідно до цілей підприємства й суспільства, на даний час є аспекти, що будуються на соціально-психологічних концепціях, коли людина з механічного виконавця роботи перетворюється у важливий фактор діяльності підприємства,

його капітал. Витрати на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників доцільно сприймати як особливий вид інвестицій.

Саме в процесі навчання з'являється можливість не тільки підвищити кваліфікацію працівників, а й розширити повноваження персоналу, залучити його до участі в прийнятті рішень, створенні корпоративної культури інноваційного типу.

В країнах, що на державному рівні затвердили і реалізують програми розвитку туризму, державою фінансуються проекти по навчанню персоналу підприємств готельної галузі.

В Азербайджанській республіці, наприклад, в 2013 році почав працювати Проект підтримки Бакинського професійно-технічного училища, спільно впроваджений Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй та Міністерством культури і туризму Азербайджанської Республіки. Для реалізації проекту, на конкурсній основі серед спеціалістів готельної галузі з багатьох країн світу обиралися міжнародні консультанти, що дозволило використати знання і досвід роботи в індустрії гостинності різних країн. Конкурсний відбір пройшли спеціалісти з Туреччини та України.

На першому етапі співпраці створені нові навчальні програми (curriculums) та методологія для навчання персоналу підприємств готельного господарства. В навчальних програмах передбачене як теоретичне так і практичне навчання персоналу з організації та технології роботи, основ санітарії та гігієни, охорони праці і безпеки життєдіяльності, основ ділового спілкування, психології, етики і естетики.

За цими програмами на другому етапі, в 2014 році проводилось навчання працівників галузі та претендентів на роботу в готелі на посадах: покоївки, офіціанта, бармена, кухаря та адміністратора служби реєстрації. Учні, які пройшли навчання в рамках цього проекту, показали не лише високий рівень знань, умінь та навичок в рамках своїх посадових обов'язків, але й високу ступінь внутрішньої мотивації для роботи у відповідності до встановлених стандартів.

В Україні теж необхідно звернути особливу увагу на навчання персоналу підприємств готельного господарства, як важливий аспект інноваційного управління персоналом, що можливо реалізувати, як у співпраці з тренінговими компаніями та індивідуальними коучами, так і організувавши навчально-тренінговий центр на підприємстві.

Література

1. Кашинська О. Є. Сучасний стан систем підготовки фахівців готельного господарства в розвинених країнах світу / О. Є. Кашинська // Вісник Луганського національного Університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки. Ч. 3. - 2013. - №18 (277). - С.152-160.

УДК 331

Волобоєва І.О.

асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ВИЗНАЧЕННЯ ПІДХОДІВ ЩОДО НАВЧАЛЬНО-ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Навчання персоналу на підприємстві визначається як «процес безпосередньої передачі нових професійних навичок або знань співробітникам організації» [1]. Основна мета навчання персоналу – підвищення адекватності якості робочої сили відповідно до вимог робочого місця, забезпечення розвитку працівників, ефективного використання їх потенціалу, розширення їх кругозору та підвищення рівня задоволення працею, забезпечення трудової кар'єри, урахування чинників, які впливають на зацікавленість працею, забезпечення потреби підприємства за рахунок внутрішнього ринку. Тобто на думку багатьох дослідників навчання персоналу на підприємстві за сутністю і змістом означає підготовку до професійної діяльності та виконання певних обов'язків.

Перенесення акцентів із класичного розуміння поняття «навчання персоналу на підприємстві» до визначення «навчально-пізнавальна діяльність»