

Гайова Д. В., здобувачка вищої освіти
1 курсу магістратури, група МУПп-201
Науковий керівник – **Кичко І. І.**, д.е.н., професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ ЗА КРИТЕРІЯМИ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ОСОБИСТОГО ВНЕСКУ

Мінливі умови зовнішнього середовища функціонування підприємств готельного бізнесу України актуалізують проблему підвищення ефективності діяльності підприємств. Здійснення ефективної діяльності неможливе без налагодженої системи обробки інформації про внутрішнє та зовнішнє середовище діяльності підприємств торгівлі, важливим елементом якої є відповідна система оцінки. Головною складовою будь-якого підприємства є наявний ресурсний потенціал, а систематична оцінка ефективності його використання є невід'ємною частиною процесу управління ним.

Розвиток будь-якого суб'єкта господарювання не можливий без ефективного управління людьми та організації їх діяльності. Оцінка показників роботи персоналу розглядається як елемент управління та виступає основою для організації ефективної діяльності на підприємстві.

Оцінка персоналу розглядається як елемент управління і як система атестації кадрів, яка використовується на підприємстві в тій чи іншій модифікації.

Оцінювання персоналу спрямоване на досягнення трьох цілей:

- Адміністративна, яка досягається шляхом прийняття рішень на основі результатів оцінки діяльності персоналу (розміщення кадрів, їх переміщення та оплата праці);
- Інформативна - забезпечення керівників необхідними даними про кількісний та якісний склад персоналу;
- Мотиваційна - орієнтація працівників на покращення трудової діяльності в потрібному для підприємства напрямку.

Можна зробити висновок, що основною метою є підвищення ефективності роботи підприємства, за рахунок удосконалення системи управління.

Комплексну оцінку ефективності праці доцільно здійснювати за двома критеріями: компетентність та внесок.

Поняття «компетентність» означає реальні знання і навички, а також необхідність поліпшити ці показники для вирішення поставлених завдань. Оцінка показників компетенції здійснюється за визначеними параметрами. Береться до уваги прийняття й підтримка працівником цінностей готелю, прийнятність його позиції для внутрішніх та зовнішніх споживачів, сприяння здоровим робочим відносинам.

Поняття «внесок» відображається кількісними показниками: чого досяг працівник за оцінюваний період у порівнянні з цільовими показниками, визначеними для нього на початку контрольного періоду.

При встановленні цілей потрібно керуватися наступними правилами.

По-перше, кількість цілей на одного працівника не повинна перевищувати 6-7, але й не менше трьох.

По-друге, цілі повинні перевищувати вимоги стандартів діяльності працівника на конкретній посаді. Водночас цілі повинні бути досяжними, щоб не стати для працівника фактором, що демотивує через неможливість їх досягнення.

Третє, будь-яка ціль повинна мати вимірний характер. Тоді ціль буде зрозумілою працівнику і значно зменшиться ймовірність виникнення конфлікту при оцінці досягнення цілі.

Четверте, цілі мають бути сформульовані як найвиразніше.

П'яте, цілі діяльності окремого працівника повинні відображати як цілі віділу, так і цілі готелю. При встановленні цілей для працівника повинна бути врахована стратегія готелю і те, яким чином конкретний працівник бере участь в її реалізації.

Отже, можна зауважити те, що управлінню готелем потрібно переглянути систему виплат, і обов'язково зайнятися перерахунком заробітної плати.

Проаналізувавши діяльність готелю слід зауважити, що ніяких заходів щодо поліпшення стану і пошуку внутрішньовиробничих резервів заохочування останнім часом не проводиться.

Для вирішення проблеми потрібно в більшій мірі зацікавлювати співробітників готелю.

Подальше вдосконалення системи управління персоналом в готелі спирається на зарубіжний досвід, перш за все йдеться про стимулювання внутрішньготельної підготовки кадрів, застосування сучасних методів оцінювання персоналу, формування й використання системи матеріального стимулювання різних категорій працівників до ефективної діяльності.

Соціально-економічною основою поведінки та похваллення персоналу готелю, що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності, завжди є мотивація праці.

Система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які заохочують окремого працівника або колектив у цілому щодо досягнення поставлених індивідуальних і спільних цілей діяльності в готелі.

Система мотивації в готелі має базуватися на певних вимогах, а саме:

- надання рівних можливостей стосовно зайнятості та посадового просування за критерієм ефективності праці;
- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх. Це передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці;
- створення відповідних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та комфорту всіх працівників;
- забезпечення можливості для підвищення професійних умінь, реалізації здібностей працівників, тобто розробка програм навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;
- підтримування в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками.

Для зменшення руху кадрів в готелі, персонал потрібно заохочувати, мотивуючи їх діяльність. Враховуючи те, що існують різні способи мотивації, керівник готелю повинен:

- по-перше, запровадити набір принципів, що найбільше впливають на поведінку працівника. Розробивши особисту філософію, менеджер може створити таке робоче середовище у своєму оточенні, що буде сприяти мотивації співробітників. Таке оточуюче середовище, чи організаційний клімат, вплине на ставлення працівників до праці: вони простіше і менш болісно будуть сприймати правила і регламент готелю;
- по-друге, створити атмосферу, сприятливу для мотивації працівників;
- по-третє, ініціативно спілкуватися зі своїми співробітниками, адже для того, щоб працівник був абсолютно мотивований і працював ефективно, він повинен чітко розуміти, що від нього очікують. Також необхідно говорити і про те, як вони виконують свої обов'язки.

Найбільш ефективним методом підвищення результативності праці є використання матеріальної мотивації.

Висновки. Таким чином, оцінювання персоналу – це процедура в процесі якої проводиться дослідження та вивчення персоналу з метою підвищення ефективності роботи на підприємстві, за рахунок удосконалення системи управління.

Оцінка персоналу розглядається як елемент управління і як система атестації кадрів, що застосовується на готельному підприємстві. Також це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу суб'єкта готельного бізнесу, його сильних і слабких сторін та основа для удосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його кваліфікації.

Система оцінювання персоналу на підприємстві є незадовільною, так як в ній застосовуються лише певні елементи оцінювання персоналу.

Джемесюк В. О., здобувачка вищої освіти 1 курсу, група УБ-201
Науковий керівник – **Забаштанський М. М.**, д.е.н., професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Малий бізнес є важливою складовою функціонування економіки України. Більш того, він відіграє надзвичайно важливу роль не лише у поточному її розвитку але і формує передумови для стратегічного. Значення малого бізнесу в національній економіці важко переоцінити: мале підприємництво формує конкурентне середовище, необхідне для ефективної роботи усієї господарської системи; завдяки швидкій реакції на зміни кон'юнктури ринку сприяє гнучкості ринкової економіки; створює робочі місця тобто вносить суттєвий внесок у розв'язання проблеми зайнятості населення. Усі ці важливі функції вказують на те, що малий бізнес є важливим структурним елементом національної економіки. В Україні правовою основою для розвитку малого та середнього бізнесу є Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні».

Практично у всіх розвинених країнах малий і середній бізнес забезпечує більше половини ВВП. Наприклад, в Європі в даному секторі зайняті 68% працюючого населення, які приносять 58% ВВП, а от якщо взяти такі країни, як Італія, то там, на частку середнього і малого бізнесу припадає до 95% доходу.

В Україні на сектор малого та середнього підприємництва припадає 79,1 % всіх зайнятих працівників та 59 % доданої вартості, що є вищими показниками, ніж в деяких європейських країнах. Мале підприємництво є неоднорідними, а розвиток сектору вимагає диференційованих підходів до формування політики їх функціонування.

Проведене дослідження засвідчило, що чинниками, які негативно впливають на розвиток малого бізнесу в Україні, є: дуже низький попит на продукцію (59% з 1800 респондентів), нестабільна політична ситуація (44%); високі податки (35%); складна система податкового адміністрування (27%); інфляція та часті зміни законодавства (26%), високій регуляторний тиск та корупція (23%); війна на Сході країни (20%); низька доступність кредитів (19%). Брак фінансування для розвитку бізнесу виявився актуальними для 44% малих та середніх підприємств України, 33% середніх та 36% малих підприємств