

ГОРБАШЕВСЬКА М.О.,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту та фінансів
Маріупольського державного університету, м. Київ
КИСЛОВА Л.А.,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту та фінансів
Маріупольського державного університету, м. Київ

СИСТЕМА МОНІТОРИНГУ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЯК УМОВА ВПЛИВУ НА МОТИВАЦІЮ

Моніторинг роботи персоналу є поширеним явищем в індустрії гостинності. Проте концепція моніторингу корпоративного розвитку людських ресурсів є досить новою і особливо не досліджена у вітчизняних готельних компаніях. Моніторинг зростання персоналу стає важливою частиною підвищення ефективності роботи та мотивації співробітників.

Впровадження системи моніторингу особистісного та професійного розвитку в готельних компаніях позитивно вплине на всі етапи розвитку людських ресурсів. Основи елементи моніторингу включають наступне:

- Визначити потреби в навчанні персоналу;
- Створення бюджету освіти;
- Визначте цілі та зміст навчання та створіть навчальні програми;
- Вибір методів і форматів навчання;
- Безпосереднє здійснення процесу навчання;
- Перевірка спеціальних знань, умінь і компетенцій, набутих персоналом;
- Оцінка ефективності виховання.

Процедура моніторингу розвитку персоналу в готелях полягає в регулярному оцінюванні поточного рівня особистісного та професійного розвитку спеціалістів у певній галузі та встановленні нових стандартів для досягнення співробітниками в чітких рамках і постановці цілей протягом певного часу.

Особливо важливі дві ситуації. По-перше, такий моніторинг має давати загальну оцінку особистості фахівця в цілому, що дає змогу не упустити важливі особливості в його розвитку. По-друге, щоб оцінити реальний розвиток, тобто динаміку змін особистісних і професійних якостей, необхідно порівнювати регулярно повторювані вимірювання.

Досвід показав, що збір даних про розвиток людських ресурсів у компаніях не відповідає вимогам управління персоналом у сфері готельних технологій. Для цього можливе впровадження методу «центрів оцінки», спрямованих на вирішення не менш важливих завдань, таких як вивчення потреб працівників у розвитку навичок і компетенцій з урахуванням стратегічних цілей організації. Також прогнозується його розвиток і вплив на результати фінансової діяльності підприємств готельних компаній, суть якого полягає у створенні завдань, що моделюють важливі моменти діяльності співробітника, виявляють професійно важливі якості і, як наслідок, допомагають управляти вашими талантами. розвитку. Цей метод найбільш ефективний для готельних компаній, тому що дозволяє оцінити як топ-менеджмент, так і середню ланку.

Пропонується провести таку процедуру оцінювання:

- тест;
- співбесіда;
- рольова гра.

Їх комплексне поєднання дозволяє формувати системи спостереження особистісно-ділові характеристики окремих працівників.

В Україні мало уваги приділяється розвитку потенціалу людських ресурсів, а в багатьох компаніях його взагалі не існує як цілісної системи. У такій ситуації стає дуже важко залишатися конкурентоспроможними на ринку, особливо в індустрії гостинності. Впровадження комплексної системи моніторингу розвитку персоналу на підприємстві є не самоціллю, а інструментом, який сприяє досягненню головної мети вдосконалення управління персоналом, що в свою чергу позитивно впливає на фінансову діяльність підприємства та бізнес.

Основи систем моніторингу розвитку людських ресурсів Проведення систематичних опитувань співробітників з метою визначення їхнього особистого бачення професійного розвитку в конкретній організації та задоволеності діяльністю, що проводиться на даний момент. Пропонується зробити так. Це допомагає краще визначити потреби в навчанні персоналу компанії. В готельному бізнесі слід проводити їх щокварталу. Це дає змогу щоквартально оцінювати прогрес і відстежувати ефективність ініціатив щодо розвитку потенціалу співробітників.

Запровадження супроводу розвитку персоналу потребує здійснення ряду організаційних заходів. Контроль за внутрішнім розвитком працівників варто делегувати відділу кадрів, але не тільки йому, у цьому процесі бере участь й начальство працівника. Впровадження центру оцінювання включає наступні заходи на підприємствах готельної індустрії:

- Розробка тренінгових вправ, що моделюють типові бізнес-ситуації.
- Розробка імітаційних ігор для визначення навичок прийняття рішень у процесі трудової діяльності.
- Визначення рівня компетентності особистості.
- Проведення структурованих та усних інтерв'ю.

Підприємства готельної індустрії визначають основні потреби своїх працівників, а потім здійснюють комплексний процес планування, оцінки та навчання персоналу.

Таким чином, використовуючи систему моніторингу кадрової служби компанії, можна побудувати ефективну систему розвитку співробітників, яка реалізує ефективний розвиток персоналу та виконання поставлених завдань.

Література:

1. Грішнова О.А., Наумова О.О. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. - Т 2. Управління персоналом в організаціях. - К.: КНЕУ, 2005. - 435 с.

2. Лиса Л.Б. Впровадження сучасних технологій управління персоналом готельного підприємства. Матеріали 85 Міжнародної конференції молодих учених, аспірантів і студентів «Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у XXI столітті», Київ: НУХТ, 11-12 квітня 2019 року. С. 391.

3. Основи управління персоналом організації (2003). - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/45/3055.html>

ГОРБАШЕВСЬКА М.О.,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту та фінансів
Маріупольського державного університету, м. Київ
САВЕНКОВА М.М., студентка ОС «Бакалавр»
спеціальності 073 «Менеджмент»
Маріупольського державного університету, м. Київ

УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ

Процес управління загальними функціями бізнесу називається бізнес-менеджментом. Це практика нагляду та координації різних видів діяльності всередині організації для ефективного досягнення цілей, включаючи планування, організацію, керівництво, контроль ресурсів та процесів.

Управління бізнесом охоплює різні аспекти ділового адміністрування, включаючи фінанси, бухгалтерський облік, людські ресурси, маркетинг, операції та логістику. При веденні діяльності можна використовувати безліч різних тактик, залежно від конкретних цілей та завдань організації.

Основа управління бізнес-процесами полягає в упорядкуванні організаційної структури, всіх її ресурсів та ризиків. Кожен окремий суб'єкт розглядається як вплив на кінцевий продукт будь-якого бізнес-процесу. Такий підхід дозволяє скласти всі чинники у планові чи фактичні показники, щоб побачити рівень ефективності підприємства.

Вирізняють чотири функції, що лежать в основі управління бізнесом. Між собою їх поєднують основа — загальні процеси, і передбачається, що виконання останньої функції приводить назад до першої. Це називається управлінським циклом. До нього входять: планування, організація, мотивація та контроль.

Види керування бізнесом включають стратегічний менеджмент, операційний, фінансовий та управління людськими ресурсами. Управа над ризиками в бізнесі також важлива, оскільки вона допомагає компаніям мінімізувати їх та максимізувати свій потенціал для успіху.

Існує кілька поширених типів управління, у тому числі демократичне, автократичне, патерналістське та невторчання. Традиційний менеджмент є ієрархією співробітників, що складається з керівників нижчої, середньої та вищої ланки.

При управлінні треба розуміти своє бізнес-середовище та виявляти можливості або загрози, що впливають на цілі, необхідно провести комплексний конкурентний аналіз. Двома найбільш популярними інструментами для цієї мети є SWOT- та PEST-аналіз.

При використанні матриці SWOT, висновки розділяються на чотири окремі категорії: сильні та слабкі сторони, можливості та загрози. Зовнішнє середовище бізнесу: політичний ландшафт, економічні умови, соціальні тенденції та технологічні досягнення оцінюється за допомогою PEST-аналізу.

Система управління бізнесом являє собою набір інструментів для планування та впровадження різних політик, посібників та процедур організації для виконання її бізнес-плану. Наявність системи управління бізнесом закладає міцну основу для успішної реалізації стратегічних та тактичних бізнес-рішень для досягнення своєї мети.

Один керований підхід, який набирає популярності останніми роками, відомий як розширене управління бізнесом. Ця модель ґрунтується на ідеї, що чотири ключові області можуть створити або зруйнувати бізнес:

- Управління стратегією та ефективністю;
- Управління ризиками та дотримання вимог;
- Звітність;
- Управління фінансами та рахунками.

Управління відносинами в бізнесі передбачає розвиток і підтримку відносин із клієнтами, постачальниками та іншими зацікавленими сторонами. Це передбачає розуміння потреб клієнтів і розробку стратегій для їх задоволення. Це також передбачає розвиток відносин із постачальниками та іншими