

Продовження табл.

№ п/п	Типові помилки	Характеристика помилки
5	Не допускати контроль як проформу	Контроль поверхневий. Небажання виявляти помилки в роботі. Відсутній інтерес до здобутків учня
6	Не контролювати з причини недовіри	Успішний контроль – це не обов’язкове виявлення помилок, похибок, відхилень
7	Довести до підлегло-учня висновки проведеного контролю	Негативні висновки повинні стати предметом обговорення. Позитивні результати повинні стати мотиваційним інструментом для підлегло

Таким чином, організування та розвиток інституту наставництва сприятиме зацікавленню молодих робітників у подальшій роботі в колективі підприємств, сповідуванню принципів його організаційної культури. Це і послужить інструментом для вирішення проблеми збереження кадрового потенціалу підприємства.

1. Крамеренко В.І. *Управління персоналом фірми. Навч. посібник* – Київ: ЦУЛ, 2003. – 272с. 2. *Теорія і практика управління персоналом: учеб. – метод. Пособие /авт. сост. Г.В.Щекин. – 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 280с.* 3. *Управління людськими ресурсами: філософські заходи: навч. посібник / під ред. д.ф.н., проф. В.Г. Воронкової. – К.: Професіонал, 2006. – 576с.*

**Н.В. Тесляк**

студ. групи МОРМ-13

*Науковий керівник – к. е. н., доц. каф. МПА Струтинська Л.Р.*

## **ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ГОСТИННОСТІ**

У червні 2012 року Україна буде приймати Євро-2012. Сфера гостинності нашої держави буде знаходитися в полі зору як гостей Євро так і світових інвесторів. Тому організаціям даної галузі слід добре налагодити свою діяльність, щоб задовольнити потреби туристів і привабити інвесторів.

Сфера гостинності – це комплекс галузей, основне завдання яких пов'язане з обслуговуванням туристів під час їхнього перебування поза місцем постійного проживання. До неї, згідно з визначеннями провідних спеціалістів, належать готельний і ресторанный бізнес, підприємства транспортного обслуговування, своєрідні розваги. Готельна сфера в структурі індустрії гостинності виконує ключові функції, оскільки пропонує відвідувачам комплекс послуг, у формуванні та реалізації яких беруть участь усі сектори й елементи індустрії гостинності. Отже, доцільно виокремити готельну індустрію, як найкомплекснішу складову індустрії гостинності та розглядати її самостійно. На сьогодні особливого значення набувають питання практичного застосування сучасних форм управління персоналом готелю, що дозволяють підвищити його соціально-економічну ефективність. Успіхи ведучих світових готелів у забезпеченні високої якості послуг, їхнього швидкого відновлення, зниженні витрат на надання послуг та інтеграції зусиль персоналу пов'язані з тим, що в них створені високоєфективні системи управління персоналом. Велике значення для ефективної кадрової політики має аналіз характеристик ринку робочої сили. Внутрішні особливості готелю такі, як поставлені цілі розвитку, тенденції його управлінського стилю, конкретний характер розв'язуваних ним задач, специфіка робочих колективів та ін. також повинні братися в розрахунок для забезпечення ефективності кадрової політики.


Кадрова політика – це система теоретичних поглядів, ідей, вимог, принципів, які визначають основні напрямки роботи з персоналом. Вона спрямована на вирішення виробничих, соціальних і особистих проблем людей на різних рівнях відповідальності.

Мета кадрової політики – забезпечення оптимального балансу процесів відновлення і збереження чисельного та якісного складу кадрів у його розвитку відповідно до потреб самої організації, вимог діючого законодавства, стану ринку праці.

Виділяють відкриту та закриту кадрову політику, а також активну, пасивну, реактивну, превентивну і раціональну.

Головний потенціал готелю полягає в кадрах. Якби прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови не існували, без добре підготовленого персоналу високої ефективності діяльності домогтися неможливо. Саме люди надають послуги гостям, подають ідеї і дозволяють готелю існувати.

Тому можна виділити такі аспекти формування кадрової політики готелю:

-  розробка загальних принципів кадрової політики;

- ✚ організаційно-штатна політика – планування потреби в трудових ресурсах, формування структури і штату;
- ✚ інформаційна політика – створення і підтримка системи руху кадрової інформації;
- ✚ політика розвитку персоналу – забезпечення програми розвитку, профорієнтація й адаптація співробітників, планування індивідуального просування, формування команд, професійна підготовка і підвищення кваліфікації;
- ✚ оцінка результатів діяльності – аналіз відповідності кадрової політики і стратегії організації, виявлення проблем у кадровій роботі, оцінка кадрового потенціалу.

У практичному плані можна виділити такі основні функції управління персоналом готелю:

- прогнозування ситуації на ринку праці та у власному колективі для вжиття попереджувальних заходів;
- аналіз наявного кадрового потенціалу і планування його розвитку з урахуванням перспективи;
- мотивація персоналу, оцінка і навчання кадрів, сприяння адаптації працівників до нововведень.

Велику увагу менеджерам з персоналу потрібно приділяти добору кадрів відповідної кваліфікації. Останнім часом великої популярності у сфері гостинності користується такий напрям діяльності як персонал-маркетинг. Персонал-маркетинг – це комплекс заходів щодо добору кадрів, здатних забезпечити досягнення цілей і завдань готелю.

Основними напрямками персоналу-маркетингу є:

- розробка вимог до персоналу;
- визначення потреби в персоналі;
- вибір шляхів покриття потреби в персоналі. Розробка вимог до персоналу виробляється на основі поточного штатного розкладу і перспективного аналізу вимог до посад і робочих місць.

Основними проблемами кадрів у готелях України є висока їх плинність, відсутність спеціальних знань і навиків, мала імовірність кар'єрного росту. Для їх вирішення багатьом організаціям готельного бізнесу потрібно провести наступні заходи:

- Ї Створити функціональну кадрову службу з спеціалізованими підрозділами у середині цієї служби. Це дасть можливість реактивно вирішувати будь-які проблеми у діяльності персоналу;
- Ї Впровадити активно-реактивної кадрову політику що створить сприятливі умови для функціонування персоналу готелю, дозволить швидко адаптуватися новим працівникам, а також забезпечить

відповідне навчання і підготовку менеджерів різних рівнів управління;

- Ї Залучити іноземних спеціалістів для проведення різноманітних тренінгів для персоналу готелю. Це дозволить використати світовий досвід при вирішенні певних проблем у функціонуванні персоналу.

Світовий досвід показує, що головне в удосконаленні управління готелем – це удосконалювання управління персоналом. Створення конкурентноздатного готелю завжди пов'язано з його працівниками. Правильні принципи організації надання послуг, оптимальні системи, форми і методи роботи відіграють важливу роль, але реалізація всіх можливостей, закладених у нових методах управління, залежить уже від конкретних людей, тому в інтересах управління кожного готелю забезпечити сприятливі умови для роботи своїх працівників.

*1. Бойко М. Г., Гопкало Л. М. Організація готельного господарства: Підручник. – К.: Київ. Нау. Торг. – ун – т, 2006. – 448с. 2. Роглев Х. Й. Основи готельного менеджменту: Підручник. – К: Кондор, 2009. – 408с. 3. Щербак В. Г. Управління персоналом підприємства. Наукове видання. – Харків: Вид. ХНЕУ. 2005. – 220с.*

**О.О. Тиха**

студ. групи МОРМ-13

*Науковий керівник – к. е. н., доц. каф. МПА Мороз Л.І.*

## **ГЕНДЕРНІ ПИТАННЯ В УМОВАХ КРИЗИ СОЦІАЛЬНО – ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН**

Актуальність гендерної проблеми полягає в уявленні про жіночу ділову активність і підприємництво, які до сих пір залишаються в рамках патріархальної культури і все ще зберігають великий вплив як в Україні, так і в усьому світі. У нашому суспільстві, як і раніше, управління людьми вважається прерогативою чоловіків. Процес самореалізації та адаптації жінок, у зв'язку з існуючою думкою, значно ускладнюється і тягне за собою кризу соціально – економічних відносин.

Раніше вважалось, що жінки – погані керівники [1], тому що: вони дуже м'які, ніжні і дбайливі, аби бути хорошими керівниками; не