

РОЗВИТОК ТА НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ

Цибулько К.О., гр. ГРС-38ск

Науковий керівник – канд. техн. наук, проф. **Т.П. Кононенко**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Міжнародні готельні ланцюги відомі своїми високими стандартами обслуговування, адже їх персонал володіє всіма високими професійними навичками. Проте не завжди працівники приходять на підприємство з набутими бездоганними якостями, котрі б дозволяли їм вільно спілкуватися зі споживачами та допомагати їм у вирішенні всіх важливих питань. В будь-якому випадку персонал повинен проходити певну підготовку на підприємстві. Система навчання нового персоналу та підтримки достатнього рівня професійних навичків решти працівників має бути побудована досить ретельно.

Згідно з аналітичними даними у США збільшення інвестицій на навчання на 10% збільшує продуктивність праці на 8,5%, водночас збільшення капіталовкладень на 10% збільшує продуктивність праці на 3,9%. На кожен долар, вкладений у розвиток виробництва в США, припадає 85% на розвиток робочої сили. Тому провідні європейські фірми, зважаючи на досвід США, все більше коштів інвестують у професійний розвиток персоналу.

Зарубіжні компанії витрачають на професійне навчання і підготовку кадрів на виробництві великі кошти – від 2% до 10% фонду оплати праці. Так, у Великобританії витрати на проведення професійного навчання становлять 3,6% ВВП, у Франції середні витрати підприємств на підвищення рівня кваліфікації працівників становлять 3% фонду заробітної плати і продовжують зростати. Періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах складає не більше трьох років (в Японії 1–1,5 року). Так, за статистичними даними 85% опитаних японських менеджерів на перше місце в своїх задачах поставили розвиток людських ресурсів в той час, як впровадження нових технологій зайняло 45%, а просування продукції на нові ринки – 20%.

В Україні витрати на професійне навчання персоналу складають менше 1% від фонду заробітної плати, охоплено трохи більше 8% працівників, тоді як в країнах Європейського Союзу не менше 20%. Періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні становить в середньому 12 років замість нормативних 5 років.