

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОФІРМОВОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПРИКЛАДІ УКРАЇНСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Сподар К.В., канд. техн. наук, доц.

Шальнев М.С., здобувач вищої освіти

Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Внутрішньофірмове навчання займає важливе місце в системі управління персоналом в організаціях готельно-ресторанного бізнесу, забезпечуючи необхідний рівень компетентності працівників. У тому чи іншому вигляді внутрішньофірмове навчання проводиться в абсолютній більшості сучасних організацій.

Держава приділяє увагу моніторингу та частковому нормуванню систем внутрішньофірмового навчання. Це пов'язано з тим, що внутрішньофірмове навчання є ресурсом для підготовки і перепідготовки співробітників, дозволяє їм змінювати область роботи, підвищує рівень їх кваліфікації, позитивно впливає на знання, вміння і навички, а значить, і на їх цінність на ринку праці.

Сучасний стан світової економіки з постійно зростаючою конкуренцією зумовлює актуальність оптимізації діяльності підприємств по всьому світу для підтримки конкурентоспроможності і прибутковості.

Значимість саме управління персоналом серед інших бізнес-процесів зростає у сучасних умовах із низки причин. Основним фактором є зростання вимог до якості роботи персоналу і, відповідно, до компетенцій працівників.

Одним з головних аспектів в управлінні персоналом стає якісні характеристики кадрів, їх кваліфікація та сукупність знань, умінь та навичок. На організаційному рівні забезпечити дотримання цих умов для ефективної роботи співробітника дозволяє внутрішньофірмове навчання.

Персонал, з погляду ринку, є одним із факторів конкурентоспроможності організацій, що викликає у свою чергу загальну тенденцію до зростання витрат на персонал, конкуренцію за якісні кадри. При цьому підприємства змушені шукати найменш витратні методи створення та збереження кадрового потенціалу.

У всьому світі проблема управління людськими ресурсами вважається однією із найважливіших на сучасному етапі економічного розвитку. При цьому можна сказати, що розвиток систем внутрішньофірмового навчання сприяє зростанню якості трудових

ресурсів, а значить, підвищується рівень надання послуг і виробництва товарів.

Застосування досвіду даного дослідження для вдосконалення систем внутрішньофірмового навчання можливо, що робить дослідження актуальним.

Якщо ж говорити про значущість розвитку внутрішньофірмового навчання у компанії ПрАТ «УКРПРОФТРАНС» (мережу готелів, санаторіїв та баз відпочинку), то можна сказати, що підтримка конкурентоспроможності компанії є необхідним для забезпечення сталості готельно-ресторанної сфери України.

Це зумовлює необхідність удосконалення та оптимізації всіх процесів компанії, в тому числі в сфері управління персоналом.

Суспільство зацікавлене у постійному вдосконаленні умов праці. Зріст рівня життя вцілому визначає зріст рівня вимог до роботодавця з боку населення, що також впливає на організацію роботи з персоналом.

Таким чином, зростає потреба співробітників у вдосконаленні умов праці, ефективності праці та винагороди за працю. Це досягається в тому числі за рахунок підвищення якості та продуктивності праці співробітників.

Досягти зростання якості і зростання продуктивності праці можливо за рахунок удосконалення компетенцій працівників за допомогою внутрішньофірмового навчання.

Крім того, внутрішньофірмове навчання дозволяє підтримувати професійну компетентність співробітників як фахівців на необхідному для роботи рівні. Це є важливим для самих співробітників, які зберігають та підвищують свої професійні якості в ході навчання, залишаються конкурентоспроможними на ринку праці.

У практичному менеджменті підприємств питання вдосконалення системи внутрішньофірмового навчання персоналу вирішується різними компаніями по-різному і завжди оптимально. З точки зору розвитку науки, важливо вивчити і систематизувати різні підходи до організації систем внутрішньофірмового навчання та описати ключові умови їх ефективного застосування.

Перспектива дослідження системи внутрішньофірмового навчання в ПрАТ «УКРПРОФТРАНС» складається в залученні фахівців компанії для розробки планів навчання за іншими напрямками (на даний момент розроблений план навчання кадрових фахівців), для впровадження проекту наставництва, а також у провадженні результатів дослідження для їх використання на інших підприємствах готельно-ресторанного бізнесу.