

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНИЙ ВАЖІЛЬ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Кирильсва Д.Д., гр. Б-27м

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **В.М. Селюгін**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Висока конкурентоспроможність підприємства досягається ефективністю трудової діяльності, яка в значній мірі залежить від діючої системи мотивації. Сучасним підприємствам готельного й туристичного бізнесу потрібні активні, амбіційні, ініціативні, працьовиті фахівці, для яких мотивація праці не обмежується лише матеріальними стимулами. Незначний досвід вітчизняного менеджменту викликає необхідність дослідження зарубіжної управлінської практики.

Високою ефективністю відрізняється синергетична система мотивації, заснована на досягненнях японських практиків менеджменту. Крім того, доцільність застосування японського досвіду менеджменту визначають умови сфери гостинності. Так, для японських підприємців пріоритетною є група, а не окрема людина. Люди працюють групами, спільно і підтримуючи один одного. У японських фірмах постійно здійснюється рух персоналу, в результаті якого працівник піднімається на нову більш високу соціальну ступінь. Хоча і незначні, але регулярні підвищення добре мотивують людей, створюючи відчуття постійної перспективи зростання. Багато японських фірм організують спортивні заходи, тематичні збори, сприяють організації сімейних урочистостей, формуючи тим самим етнопсихологічний колорит фірми. Важливим елементом системи мотивації праці є активне спілкування, яке направлено, перш за все, на ототожнення працівників з компанією. Практикуються ранкові зустрічі, на яких, як правило, відбувається виклад політики компанії і розглядаються питання бізнес-етики; цехові збори, на яких відбувається надання виробничої інформації та видача завдань щодо виконання роботи; збори гуртків якості, де проводяться дискусії з подальшим прийняттям рішень про вдосконалення майбутніх робіт. Вищеназвані пункти дуже схожі з принципами і завданнями TQM, спрямованими на виявлення в кожному з бізнес-процесів лідера і спонукання його взяти на себе відповідальність за вдосконалення роботи.

Отже, в сучасних умовах для підвищення конкурентоспроможності підприємств готельного й туристичного бізнесу більш доцільною є організація м'якої атмосфери конкуренції, викликаной самостійним бажанням працівників.

СУЧАСНА КАДРОВА ПОЛІТИКА В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

Кідик Я.В., гр. МО-10

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **Л.Д. Забродська**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Забезпечення державного управління висококваліфікованими спеціалістами – це складний безперервний процес, який передбачає підвищення ефективності всієї системи державної служби. Як свідчить історична практика, формування державної кадрової політики може бути результативним у разі дотримання певних вимог та умов, воно включає в себе послідовне здійснення низки науково-дослідних, організаційно-управлінських, політичних та законодавчих дій. Сутність нової кадрової доктрини полягає в тому, що держава та особа – соціальні партнери в професійно-трудовай та інтелектуальній самореалізації особистості.

Державна кадрова політика та багатогранна діяльність з її реалізації є соціальним регульованим процесом, цілеспрямованим і високоорганізованим інструментом влади, одним із найважливіших управлінських важелів. Пріоритетне завдання державної кадрової політики полягає у формуванні генерації професійно підготовлених, високоморальних та порядних державних службовців. Конституція України, Закон України «Про державну службу», укази Президента України з питань роботи з кадрами та становлення державної служби, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України значно зміцнили нормативно-правову базу державної кадрової політики. У роботі з кадрами почала складатися певна система. Президент України та Кабінет Міністрів України здійснили низку кардинальних заходів щодо роботи з кадрами державної служби: реалізовано Програму кадрового забезпечення державної служби, при Президентові утворено Координаційну раду з питань державної служби, затверджено Стратегію реформування системи державної служби й Комплексну програму підготовки державних службовців, нормативно визначено питання вступу на державну службу та її проходження, формування кадрового резерву та припинення служби; створено систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і керівників державних підприємств, установ та організацій тощо. Ці та інші заходи мають активізувати необхідність створення концепції єдиної державної кадрової політики України.