DOI: http://doi.org/10.31617/k.knute.2019-04-12.16

Осика В.А., *д. т. н., проф.*
Полтавська О.В., *к. е. н., доц.*
Київський національний
торговельно-економічний університет,
м. Київ, Україна

КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД У МАТЕРІАЛЬНОМУ СТИМУЛЮВАННІ ПЕРСОНАЛУ СУБ'ЄКТІВ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ

Трансформація умов функціонування підприємств України вимагає нових підходів до формування відносин між працівниками та роботодавцями на основі поглибленого розуміння економічної природи і змісту матеріального стимулювання та його видів відповідно до розвитку економічної моделі існування суспільства.

Використання систем матеріального стимулюванням персоналу на основі компетентнісного підходу надає працівникам можливості для кар'єрного зростання на основі розвитку індивідуальних компетентностей, прозорої економічної оцінки та диференціації працівників у форматі особистісних та ділових характеристик, якості виконання професійних функцій. Крім того, реформування структури оплати праці за принципами компетентнісного підходу сприятиме досягненню стратегічних цілей суб'єкта готельного бізнесу, підвищенню ефективності інвестицій у персонал, залученню та утриманню високопрофесійних фахівців, що стане дієвим інструментом для здійснення довгострокового і ефективного матеріального стимулювання праці. Таким чином, ефективне управління матеріальним стимулюванням персоналу, що спирається на підходи структурування за вимогами щодо рівня компетентності працівників, є складовою ефективного організаційно-економічного механізму управління підприємством в цілому і його потенціалу конкурентоспроможності.

У загальному вигляді професійна компетентність персоналу суб'єктів готельного бізнесу розглядається через сукупність універсальних, а також технологічних, корпоративних, комунікативних, сервісних, управлінської та наукової її складових.

Узагальнюючи досвід впровадження наведеного підходу, пропонуємо для професійних компетентностей персоналу суб'єкта готельного бізнесу ввести модель оцінки за критеріями знань, умінь та особистісних характеристик, які в подальшому будуть основою для

визначення їх грейдів (груп) за розробленою Едвардом Хеєм системою оцінки і ранжування посад, по групах (грейдах) відповідно до їх цінності для підприємства.

Для суб'єкта готельного бізнесу критерії та рівні оцінювання професійної компетентності мають стати основою для прийняття управлінських рішень з матеріального стимулювання персоналу та розробки програм розвитку персоналу, з огляду на підвищення конкурентоспроможності його послуг і, як наслідок, покращення результатів діяльності підприємства. Крім того, при управління матеріальним стимулюванням персоналу необхідно використовувати їх для формування показника коефіцієнта компетентності, який впливає на розмір посадового окладу, що забезпечить розвиток професійних компетентностей, і як наслідок, підвищення якості праці та задоволеності споживачів готельними послугами.

Соціально-економічний ефект від впровадження запропонованого підходу до обґрунтування структури оплати праці персоналу суб'єктів готельного бізнесу формується за такими напрямами: спрощення процесів нарахування та індексування заробітної плати, управління фондом оплати праці в цілому, зменшення ризику його нераціонального витрачання; швидке реагування на невідповідність між оплатою праці та об'єктивною оцінкою її складності і встановлення рівноваги між ними через професійний розвиток персоналу, а також структурованого позиціонування систем оплати праці за її розмірами із середньоринковими значеннями; досягається оплата праці за принципами прозорості, зниження впливу фактору суб'єктивності у прийнятті рішень, гнучкості відповідно до змін умов нарахувань; створення зручного інструменту обґрунтування збільшення частки постійної частини оплати праці, впровадження спеціальної преміальної програми, що формується із компенсації за індивідуальний внесок та рівень компетентності і винагороди за підсумками роботи підприємства. Додатковий ефект створюється через зниження рівня соціальної напруженості на підприємстві, посилення дії матеріальних і нематеріальних стимулів для працівників, мотивованих до визнання, отримання певного соціального пакета, додаткових пільг, підвищення мотивації працівників до зростання рівня компетентності та ефективності діяльності, що сприятиме гармонізації цілей підприємства і прагнень кожного співпрацівника.

Список бібліографічних посилань

1. Гуляєва Н.М., Полтавська О.В. Маркетинговий підхід до формування персоналу готелів // Вісник КНТЕУ. – 2011. – № 1. – С. 20–30.
2. Melnichenko S., Bosovskaya M., Poltavska O. Assessment methodological framework staff hotel // Economics and national economy management: problems and prospects. B&L Publishing, San Francisco, California, USA, 2013. – P. 62–71.
3. Полтавська О.В. Матеріальне стимулювання персоналу підприємств готельного господарства на основі компетентнісного підходу / О.В. Полтавська // Інвестиції: практика та досвід. – 2015. – № 1 – С. 67–72.
4. Ткаченко Т.І., Мельниченко С.В., Босовська М.В., Полтавська О.В. Управління якістю послуг готелів: методологія та практика : монографія – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – 727 с.