

ru.wikipedia.org – Википедия – свободная энциклопедия. 6. Т.Д.Синявец «Основы управления персоналом» // «Методы менеджмента качества» №6 – Москва. – РИИ «Стандарты и качество» – 2007. – с.44 – 47.

Н.І. Пак

студ. групи МОРМ-13

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

ОРГАНІЗУВАННЯ ІНСТИТУТУ НАСТАВНИЦТВА ЯК ЗАСОБУ ЗБЕРЕЖЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВАТ «КОНВЕЄР»

Актуальність обраної теми замовлена потребою збереження кадрового потенціалу підприємства на необхідному, оптимальному рівні впродовж тривалого часу. Тому метою є розробка заходу для підтримки згаданого рівня кадрового потенціалу.

Попередньо ми проводили аналізування якісного і кількісного складу працівників ВАТ «Конвеєр». Результати аналізу засвідчили неухильне «старіння» персоналу підприємства, ріст коефіцієнту плинності саме серед молодих працівників. Це зумовлено тим, що молоді люди не знаходять або не бачать себе у колективі підприємства.

Два чинники бажання і вміння працювати за обраним фахом вступають у протиріччя. Можливі виходи з такої ситуації представлені у розробленій матриці (рис. 1)

Рівень бажання працювати за обраним фахом	високий	Потреба навчання на робочому місці 2	Потреба виконання індивідуальних важливих завдань 3
	низький	Потреба пошуку нового виду діяльності 1	Потреба пошуку шляхів індивідуального підходу з метою зацікавлення 4
		низький	високий
Рівень вміння працювати за обраним фахом			

Рис. 1. Матриця «Бажання та вміння працювати за обраним фахом»

Відповідно до поставленої мети – збереження кадрового потенціалу найбільший інтерес має квадрант 2.

Потреба у навчанні молодих працівників безпосередньо на робочому місці зумовлює необхідність створення інституту наставництва на підприємстві.

Сьогодні згаданий інститут наставництва зустрічається на підприємствах вкрай рідко. Причинами такого стану є:

- а) відсутність мотивації для здійснення діяльності наставництва;
- б) відсутність навиків проведення процесу навчання;
- в) відсутність бажання передавати набутий досвід;
- г) відсутність вміння здійснювати коректний контроль за роботою підлеглого.

Нами зроблена спроба, якщо не ліквідувати останню причину, то хоча б зменшити її негативний вплив у роботі наставників.

Не зайвим буде нагадати, що сучасні молоді працівники з причини високої поінформованості, різноманіття джерел здобуття інформації неохоче визнають відсутність практичних навиків в роботі за обраним фахом.

Першочерговим завданням для наставників є навчити використувати здобуті знання інформацію на практиці.

Ідеальною виглядає ситуація, коли за одним наставником числиться один підлеглий – «новачок». У цьому випадку наставник може максимально зосередитись на навчанні підлеглого, делегувати йому виконання окремих робіт, завдань з поступовим їх ускладненням.

При постановці завдання на виконання роботи наставник зобов'язаний:

- а) подати детальні вказівки рекомендації щодо виконання поставленого завдання;
- б) вести спостереження за ходом виконання роботи;
- в) коректувати та контролювати хід виконання роботи.

Рис. 2 ілюструє вищесказане. Спочатку наставник затратить додатковий час на постановку задачі, роз'яснення, надання вказівок, рекомендацій, ніж при самостійному виконанні роботи. Проте з часом, за умови сумлінного ставлення підлеглого, затрати часу і зусиль наставника визначаються «кривою навчання» підлеглого-учня. Повністю уникнути затрат часу на це завдання не вдасться: необхідно контролювати його виконання.

Слід пам'ятати, що процес навчання неодмінно супроводжується процесом контролювання. А контролювати також треба вміти. Щоб

перетворити контроль в інструмент мотивації наставнику необхідно уникати ряду можливих помилок.

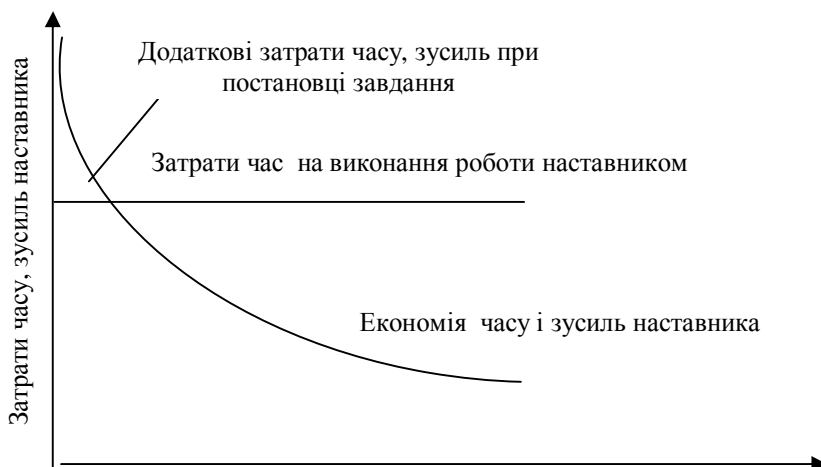


Рис. 2. Затрати часу, зусиль наставника при передачі завдань підлеглому

При виконанні необхідної, хоч і не однозначної функції менеджменту, контролювання працівники різних сфер діяльності, керівники різних рівнів управління допускають помилки. Це в повній мірі стосуватиметься і наставників підприємства. В таблиці ми спробували окреслити та охарактеризувати найрозповсюджені помилки при здійсненні процесу контролювання наставниками.

Недопустимі помилки наставників в процесі контролювання

№ п/п	Типові помилки	Характеристика помилки
1	Не обмежувати контроль інцидентами	За фактом(ами) допущених помилок в роботі підлеглому формується його негативне досє
2	Уникати тотального контролю	Тотальний контроль породжує недбайливість, позбавляє підлеглого відповідальності за свої дії
3	Не здійснювати прихований контроль	Сприяє нездоровому моральному клімату підприємства, викликає погіршення взаємостосунків наставник-учень
4	Контролювати не тільки знайомі фахово ділянки	Контролюються лише знайомі «улюблені» сторони роботи. Контроль неповний і однобокий

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.