

# **ТЕМА. Кадрова політика підприємств готельно-ресторанного господарства**

- 1. Сучасна концепція кадрової політики.**
- 2. Фактори, що впливають на формування кадрової політики та умови її реалізації.**
- 3. Правова база для здійснення сучасної кадрової політики (зміст та протиріччя).**
- 4. Організація обліку та звітності з персоналу.**
- 5. Заходи з охорони та безпеки кадрової інформації в організації.**

Аспекти роботи з персоналом	Тип кадрової політики	
	ВІДКРИТА	ЗАКРИТА
Набір персоналу	Ситуація високої конкуренції на ринку праці	Ситуація дефіциту робочої сили
Адаптація персоналу	Можливість швидкого включення до конкурентних відносин, впровадження нових підходів	Ефективна адаптація за рахунок навчання, високої згуртованості колективу, включення до традиційних підходів
Навчання і розвиток персоналу	Часто проводиться у зовнішніх центрах, сприяє запозиченню нового	Часто проводиться у межах підприємства, сприяє формуванню єдиного погляду, загальних технологій, адаптовано до роботи підприємства

Аспекти роботи з персоналом	Тип кадрової політики	
	Відкрита	Закрита
Просування персоналу	Ускладнена можливість зростання, оскільки переважає тенденція набору персоналу	Перевага при призначенні на вищі посади завжди надається працівникам підприємства, проводиться планування кар'єри
Мотивація і стимулювання	Перевага надається питанням стимулювання (зовнішній мотивації)	Перевага надається питанням мотивації (задоволення потреби у стабільності, безпеці, соціальному прийнятті)
Впровадження інновацій	Постійний інноваційний вплив з боку нових працівників, основний механізм інновацій – контракт, визначення відповідальності робітника підприємства	Необхідність спеціально ініціювати процес розробки інновацій, високе почуття причетності, відповідальності за зміни

# Альтернативні варіанти кадрової політики підприємства

Звільняти працівників

або

Зберігати працівників  
Яким чином?

проводити підготовку  
працівників самостійно

або

шукати тих, хто вже має  
необхідну підготовку

проводити набір персоналу із  
зовнішніх джерел

або

перенавчати працівників, які  
підлягають звільненню

проводити додатковий набір  
персоналу

або

раціональне використання  
наявного персоналу

вкладати гроші у підготовку  
"дешевих", але вузько-  
спеціалізованих працівників

або

"дорожчих", але маневрених



# Кадрова безпека

— це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом.

# Внутрішні небезпеки кадрової політики

- помилки у плануванні ресурсів персоналу;
- **відсутність творчих елементів у роботі;**
- нецільове використання кваліфікованих співробітників;
- **працівники орієнтовані на вирішення внутрішніх тактичних завдань;**
- співробітники не орієнтовані на дотримання інтересів підрозділу (немає цільового управління);
- **відсутність або слабкість корпоративної політики.**

# Внутрішні небезпеки кадрової політики

- невідповідність кваліфікації робітників до посади (небезпека, що спричиняє збитки);
- **недостатня кваліфікація працівників;**
- слабка організація системи управління персоналом (немає філософії підприємства);
- **слабка організація системи навчання;**
- неефективна система мотивації (немає аналізу потреб кожної особистості й персональної мотивації);

## Зовнішні небезпеки кадрової політики

- умови мотивації у конкурентів кращі;
- установка конкурентів на переманювання;
- зовнішній тиск на співробітників;
- втягування їх у різні види залежності;
- інфляційні процеси (їх слід враховувати під час розрахунку заробітної плати);
- зміни у законодавчій базі (пенсійний вік і т.д.)



## Документальне забезпечення кадрової безпеки підприємства:

- статут (положення) підприємства;
- колективний договір;
- штатний розпис;
- правила внутрішнього трудового розпорядку;
- посадові інструкції;
- інструкції з охорони праці;
- накази щодо кадр. складу;

- особові справи працівників;
- трудові книжки;
- таблиці обліку використання робочого часу;
- журнали реєстрації проведення інструктажів з охорони праці;
- Графік відпусток;
- Медичні огляди.

# Нормативно-правове регулювання кадрової політики

- Класифікатора професій ДК 003: 2010
- Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.12. № 4312.
- Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки : затв. Указом Президента України від 01.02.2012 р. № 45
- Національна рамка кваліфікацій : затв. постановою КМ України від 23 листоп. 2011 р. № 1341



# Самостійна робота

1. Особливості кадрової політики у закордонних організаціях: можливості використання досвіду у підприємствах готельного та ресторанного бізнесу.
2. Поняття маркетингу персоналу.