

Міністерство освіти і науки України
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту і логістики



КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: «Дослідження впливу кадрової політики на ефективність діяльності підприємства»

ШИФР КРБ. МІЛ.1.481-03.4.4

Здобувач

Костюк Анастасія _____

Керівники

к.е.н., доц. Валерія ДРОЗДОВА _____

ст. викл. Юлія ЛЕВЧУК _____

Кваліфікаційна робота допускається до захисту

Рішення кафедри від 17.05.2023 р., протокол № 15

Завідувач

кафедри менеджменту і логістики _____ Ірина СЕДІКОВА

(підпис)

Одеса – 2023 р.

АНОТАЦІЯ

Актуальність теми обумовлена тим, що в умовах соціально-економічного оновлення України та сучасних ринкових умовах розвитку підприємств виникає потреба якісно іншого мотиваційного рівня персоналу, його включеності до процесу підвищення ефективності управління та виробництва, активізації його творчого пошуку, забезпечення високого ступеня інтеграції зусиль персоналу у досягненні цілей підприємства. Саме недостатній рівень розробленості механізмів управління кадровою політикою у сучасних умовах України, процесів їх формування та розвитку зумовили актуальність теми роботи.

У першому розділі **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**» розкрито сутність кадрової політики підприємства; досліджено особливості впливу кадрової політики на ефективність господарської діяльності підприємства.

У другому розділу **«АНАЛІЗ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ГОТЕЛЮ «ЛОНДОН»** наведено загальну характеристику діяльності готелю «Лондон»; здійснено визначення впливу чинників на кадрову політику підприємства; проведено аналіз та оцінку кадрової політики та її впливу на діяльність готелю «Лондон».

У третьому розділі **«ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ГОТЕЛЮ «ЛОНДОН»** надано пропозиції щодо покращення кадрової політики на підприємстві; оцінено ефективність впровадження запропонованих заходів у готелі «Лондон».

Кваліфікаційна робота бакалавра містить 85 сторінок, 21 таблицю, 13 рисунків. Перелік посилань нараховує 39 найменування.

Ключові слова: персонал, кадрова політика, управління кадровою політикою підприємства.

SUMMARY

The topicality of the topic is due to the fact that in the conditions of socio-economic renewal of Ukraine and modern market conditions of the development of enterprises, there is a need for a qualitatively different motivational level of personnel, its inclusion in the process of increasing the efficiency of management and production, activation of its creative search, ensuring a high degree of integration of personnel efforts in achieving goals of the enterprise. The insufficient level of development of personnel policy management mechanisms in modern conditions of Ukraine, the processes of their formation and development determined the relevance of the topic of the work.

In the first chapter, **THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF THE INFLUENCE OF PERSONNEL POLICY ON THE EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE**, the essence of the company's personnel policy is disclosed; the peculiarities of the impact of personnel policy on the efficiency of the enterprise's economic activity are investigated.

In the second chapter "**ANALYSIS OF PERSONNEL POLICY AND ITS IMPACT ON THE ACTIVITIES OF THE LONDON HOTEL**" the general characteristics of the activities of the "London" hotel are given; determination of the influence of factors on the personnel policy of the enterprise; an analysis and assessment of personnel policy and its impact on the activity of the London Hotel was carried out.

In the third chapter "**WAYS TO IMPROVE THE HR POLICY OF THE LONDON HOTEL**" offers suggestions for improving the HR policy at the enterprise; the effectiveness of the implementation of the proposed measures at the "London" hotel was evaluated.

The bachelor's qualification work contains 85 pages, 22 tables, 13 drawings. The list of references includes 39 titles.

Keywords: personnel, personnel policy, management of the company's personnel policy.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	9
1.1. Сутність кадрової політики підприємства	9
1.2. Особливості впливу кадрової політики на ефективність господарської діяльності підприємства	16
Висновки до розділу 1.....	22
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ГОТЕЛЮ «ЛОНДОН».....	24
2.1. Загальна характеристика діяльності готелю «Лондон».....	24
2.2. Визначення впливу чинників на кадрову політику підприємства	31
2.3. Аналіз та оцінка кадрової політики та її впливу на діяльність готелю «Лондон»	36
Висновки до розділу 2.....	50
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ГОТЕЛЮ «ЛОНДОН»	52
3.1. Пропозиції щодо покращення кадрової політики на підприємстві.....	52
3.2. Оцінка ефективності впровадження запропонованих заходів у готелі «Лондон»	64
Висновки до розділу 3.....	71
ВИСНОВКИ	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	75
ДОДАТКИ	79

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах соціально-економічного оновлення України та сучасних ринкових умовах розвитку підприємств виникає потреба якісно іншого мотиваційного рівня персоналу, його включеності до процесу підвищення ефективності управління та виробництва, активізації його творчого пошуку, забезпечення високого ступеня інтеграції зусиль персоналу у досягненні цілей підприємства. Саме недостатній рівень розробленості механізмів управління кадровою політикою у сучасних умовах України, процесів їх формування та розвитку зумовили актуальність теми роботи.

Ступінь дослідження проблеми. Проблеми формування, розвитку і ефективного управління кадровою політикою як фактору економічного зростання підприємства і підвищення його конкурентоспроможності розглядають такі провідні зарубіжні і вітчизняні науковці: Антонюк В.П., Арабян К. К., Балабанова Л. В., Буланкіна О. Ю., Васильєва О. І., Волошина С. В., Грішнова О. А., Захарова О. В, Копил О. В., Леміш К. М., Ляшов Д. О., Манн Р. В., Черемісіна Т. В., Ревуцький Л.Д., Рибак Н. О., Рибка А. О., Тимошенко К. В., Тугускіна Г. Н., Турило А.М, Фитценц Я., Чеботарьов Н. Ф., Чорна О.А. та ін.

Мета та завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є узагальнення теоретичних і обґрунтування прикладних аспектів удосконалення кадрової політики для підвищення ефективності діяльності підприємства.

Для досягнення зазначеної мети у роботі поставлено такі завдання:

- розкрити сутність кадрової політики підприємства;
- дослідити особливості впливу кадрової політики на ефективність господарської діяльності підприємства;
- навести загальну характеристику діяльності готелю «Лондон»;
- здійснити визначення впливу чинників на кадрову політику підприємства;

- провести аналіз та оцінку кадрової політики та її впливу на діяльність готелю «Лондон»;
- надати пропозиції щодо покращення кадрової політики на підприємстві;
- оцінити ефективність впровадження запропонованих заходів у готелі «Лондон».

Об'єктом дослідження є процеси управління кадровою політикою підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти управління кадровою політикою підприємства.

Методи дослідження. При виконанні дослідження використовувалися методи загальнонаукового, теоретичного та емпіричного підходів. Загальні методи - аналіз, абстрагування, узагальнення, індукція, аналогія, системний підхід, статистичні та графічні методи аналізу – дозволили цілісно вивчити проблему, яка розглядається, а методи емпіричного дослідження - спостереження, порівняння, опис та вимірювання – дали можливість оцінити практичне застосування розробок дипломної роботи.

Інформаційно-нормативну базу дослідження складають роботи зарубіжних і вітчизняних авторів в області управління персоналом. У процесі дослідження вивчена загальна і спеціальна література, матеріали міжнародних і українських конференцій, нормативні акти України, статистично-звітна документація бази дослідження, , організаційні та планові документи, на основі опрацювання яких здійснено ретроспективний аналіз кадрової політики підприємства.

Практичне значення одержаних результатів. Обґрунтовані теоретичні положення, викладені у роботі, доведені до рівня рекомендацій, які можуть бути реалізовані на підприємствах різних сфер і галузей.

Структура роботи. Робота обсягом 85 сторінок, складається із вступу, трьох розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел з 39 найменувань та 6 додатків.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено узагальнення теоретичних і обґрунтування прикладних аспектів удосконалення кадрової політики для підвищення ефективності діяльності підприємства.

Визначено, що кадрова політика – це генеральний напрям роботи з персоналом, який документально визначає принципи, ідеї, вимоги, форми і методи роботи, які дозволяють своєчасно забезпечити оптимальний баланс процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці. Мета кадрової політики організації - забезпечення своєчасного оновлення та збереження кількісного та якісного складу кадрів і його розвитку відповідно до потреб організації, вимог чинного законодавства, стану ринку праці, що досягається за допомогою обґрунтованого формування кадрової політики. Традиційно виділяються два основні типи кадрової політики: відкрита та закрита, і передбачається можливість їх поєднання та модифікацій.

Виявлено, що наявність в організації кадрової політики як інструменту управління організацією дає можливість реалізовувати конкурентну політику за наявності потенціалу висококваліфікованих кадрів. Створення ефективної кадрової політики – це ключове завдання управління сучасним підприємством будь-якої галузі, оскільки вона забезпечує вирішення багатьох соціально-економічних проблем підприємства. Кадрова політика має створювати не тільки сприятливі умови праці, а й забезпечувати можливість просування по службі та необхідний рівень впевненості у завтрашньому дні. Таким чином, підприємство для того, щоб зберегти чи підвищити ефективність діяльності, має безперервно вдосконалювати систему кадрової політики підприємства, її структуру.

Встановлено, що готель «Лондон» – незалежний готель з індивідуальним стилем, неординарним характером та висококласним сервісом. На кінець 2021 р. чистий дохід підприємства становив 3978 тис.

грн., що на 68,2% більше показника 2020 р. Але в 2022 році чистий дохід готелю знизився на 61,66% і становив 1525 тис.грн. Значне скорочення даного показника в 2022 році склалося через негативний вплив нападу РФ на Україну. Через бойові дії багато готельних підприємств були вимушені тимчасово закритися, а ті, хто встояли, взяли на себе весь тягар волонтерської турботи. Відповідно, у 2022 році спостерігається зниження інших показників діяльності готелю.

Зроблено висновки, що найбільш важливими сторонами готелю «Лондон», що впливають на ефективність кадрової політики є діловий стиль управління, ефективність діяльності та висока мотивація працівників, ефективне дослідження ринку; висока кваліфікація працівників; ефективна взаємодія різних структурних підрозділів у процесі досягнення цілей підприємства. Найбільший вплив на кадрову політику готелю «Лондон» здійснюють політичні та економічні фактори.

Визначено, що в 2022 чисельність персоналу зменшилася на 7 керівників, 8 фахівців, 7 службовців та 22 робітника. Частина співробітників готелю «Лондон» пішли на фронт, а частина поїхали до безпечніших регіонів країни або за кордон. Частина показників свідчать про не достатньо ефективну кадрову політику готелю «Лондон» - кадрова політики організації потребує подальшого вдосконалення та модернізації. У готелі «Лондон» є проблеми з чіткою визначеністю бажаних керівництвом результатів праці працівників, а також проблеми, пов'язані з відсутністю інформації щодо системи мотивації. Система мотивації персоналу у готелі «Лондон» вимагає доопрацювання. Однією з найсерйозніших проблем у готелі «Лондон» є те, що нині відсутня централізована система підбору та відбору персоналу організації, і немає структурованої програми адаптації новоприйнятого працівника.

Запропоновано такі напрями вдосконалення кадрової політики готелю «Лондон»: вдосконалення методів відбору персоналу, удосконалення програми адаптації нового співробітника, удосконалення програми мотивації,

впровадження в штат психолога для покращення психологічного клімату в колективі.

Вкладення у провадження розроблених заходів щодо вдосконалення кадрової політики готелю «Лондон» складають 212,5 тис. грн. Впровадження заходів щодо вдосконалення кадрової політики готелю «Лондон» є дуже ефективними і швидко окупляться, тому є сенс інвестувати в запропоновані заходи, так як показник чистого приведенного доходу складає 3992,99 тис. грн, індекс прибутковості становить 19,8, а термін окупності інвестицій складає 0,25 р.. Усі запропоновані рекомендації мають позитивну соціально-економічну ефективність, покращуватимуть виробничі процеси готелю «Лондон», отже, позитивно вплинуть на загальну ефективність діяльності підприємства та підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку. Очікується підвищення мотивації персоналу організації та, відповідно, підвищення продуктивності праці, що позитивно позначиться на фінансово-економічному стані готелю. Реалізація запропонованих заходів щодо вдосконалення кадрової політики економічно вигідні і доцільні для застосування у готелі «Лондон».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрусь О. І., Вовк М. Ю. Кадрова політика підприємства як об'єкт дослідження. *Ефективна економіка*. 2018. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6681>
2. Білявська Ю., Варава В. Фахівець епохи інновацій: сценарії розвитку ринку праці. *Науковий фаховий журнал «Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право»*. Київ : ДТЕУ, 2022, № 3. С. 35–50.
3. Білявський В., Шуліковська К. Основні аспекти формування ефективної кадрової політики сучасних підприємств. *Підприємництво та інновації*, № 25, 2022. С. 33-40.
4. Білявський В.М. Оптимізація процесу управління як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Економіка». 2021. Вип. 42. С. 30–38.
5. Бірдус А.В. Організаційно-психологічні аспекти управління персоналом. *Агросвіт*. 2015. № 22. С. 50-53.
6. Вачевська Н. Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми економіки*. 2018. № 1. С. 177–187.
7. Водолажська Т. О. Сутність поняття «кадрова політика підприємства». *Економіка транспортного комплексу*, 2014. Вип. 24. С. 55-64.
8. Глебова А.О. Кадрова політика підприємства: особливості формування у сучасних соціально-економічних реаліях. *«Young Scientist»*, № 12, 2015. С. 159-163.
9. Готра В.В., Теличко Т.В. Напрями вдосконалення кадрової політики підприємства в сучасних умовах господарювання. *Науковий вісник Ужгородського Університету*. Серія «Економіка». 2019. Вип. 1 (53). С. 86–90.
10. Грицай А. Теоретико-методичні засади формування кадрової політики підприємства. *Науковий вісник Полтавського університету*

економіки і торгівлі. Серія «Економіка, організація і управління підприємством». 2014. № 1. С. 148–155.

11. Грідін О.В. Особливості та чинники формування ефективної кадрової політики підприємств аграрної сфери економіки. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Економіка». 2021. Вип. 41. С. 22–26.

12. Денисенко М.П., Будякова О.Ю. Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємств. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2018. № 4 (52). С. 231–238.

13. Джеджула В. В., Єпіфанова І. Ю., Гладка Д. О. Удосконалення кадрової політики як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечнікова*. 2019. Т.24. Вип. 2 (75). С. 88–92.

14. Довгаль О. В. Інноваційне управління персоналом. Ефективна економіка. 2015. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4227>.

15. Дробиш Л. В. Теоретичні аспекти формування та реалізації кадрової політики на підприємствах у сучасних умовах. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*, 2013. Вип. №3. С. 287- 291.

16. Єлець О. П. Мотивація інноваційної діяльності персоналу. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Вип. 2. С. 78-83.

17. Єпіфанова, І., Панкова, В. Удосконалення системи мотивації персоналу промислових підприємств України. *Економіка та суспільство*, 2020, (23). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-6>

18. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. *Наукові праці НДФІ*. 2017. № 5. С. 34–38.

19. Кавтиш О. П. Кадрова політика як інструмент стратегічного управління персоналом підприємства. *Сучасні проблеми економіки і підприємництва*. Національний технічний університет України Київській політехнічний інститут. 2015. Вип. №16. С. 160-166.

20. Климчук А. О., Михайлов А. М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. №1. С. 218–234.
21. Коваленко А. О., Гриненко В. В. Кадрова політика як ефективний інструмент безпеко орієнтованого управління персоналом організації. *Modern Economics*. 2020. № 24(2020). С. 75-80.
22. Ковальська К.В. Нові підходи до мотивації персоналу в стратегічному управлінні корпораціями. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2016. № 1. С.29–33.
23. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Київ, Фонд ім. Фрідріха Еберта. 2020 URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
24. Кравченко О. А. Організація системи мотивації праці управлінського персоналу на виробничому підприємстві. *Ефективна економіка*. 2020. № 8. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8103>
25. Кропивницький Р. С. Система грейдів як інноваційний підхід щодо державного управління науковими установами. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 13. С. 118–124.
26. Ліганенко І. В. Кадрова політика як один із головних факторів складових організації. *Modern economics*. 2022. № 34. С. 63-67.
27. Макогон Ю.В., Капранов М.А. Мотивація як фактор ефективного управління персоналом підприємства: теоретико-методологічні аспекти. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2017. Вип. 16. С. 334-341.
28. Мельник А.О., Мельник Л.С. Аналіз сучасних мотиваційних підходів до управління персоналом. *Бізнес-навігатор*. 2018. Вип. 4. С. 94-98.
29. Мілашенко В. М. Розвиток системи мотивації персоналу

підприємства в умовах кризи. *Вісник Української академії банківської справи*. – 2016. № 1. С. 149–155.

30. Петренко Н. О. Використання інноваційних форм проектування заробітної плати. *Бізнес Інформ*. 2018. № 3. С. 429–434.

31. Поліщук Д.І Мотивація як чинник підвищення продуктивності праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України* 2017. Вип. 21. С. 209.

32. Процик І. С., Кара Н. І. Плинність кадрів на підприємстві та шляхи її зменшення. *Молодий вчений*. 2020. №3. С. 246–252.

33. Смоквіна Г.А. Роль кадрової політики в сучасних умовах: статистичний огляд та передумови розвитку. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2022. № 6 (64). С. 40-46.

34. Телишевська Л.І. Мотивація працівників в системі управління персоналом на підприємстві. «Молодий вчений». *Економічні науки*. Випуск № 7 (59). Липень, 2018. с. 498-502

35. Тимченко, І. П., Левіна, А. В. Методичний підхід до оцінювання системи мотивації персоналу на підприємстві в умовах COVID-19. *Економічний простір*, 2021. (169), 84-91. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/169-16>

36. Ткаченко О. П. Мотивація персоналу підприємств ресторанного господарства в умовах кризи. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2016. Вип.2. С.512- 518.

37. Удовенко Т.С. Формування ефективної кадрової політики на підприємстві. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. № 3. С. 125–127

38. Харитоненко С. В., Решетник Н. І. Об'єктивна зумовленість сучасних змін у системі управління персоналом. *Науково-практичний журнал «Східна Європа: економіка, бізнес та управління»*, 2018 № 4(15). С.225-228.

39. Чернишова А.В. Мотивація та стимулювання праці в системі управління персоналом підприємства. *Молодий вчений*. 2016. № 6 (33). С. 141-145.

ДОДАТКИ

Організаційна структура управління готелю «Лондон»



Джерело: складено автором

Додаток Б

Консолідована фінансова звітність підприємства за 2020-2022 рр.

Баланс підприємства (звіт про фінансовий стан) за 2020-2022 рр.

Показники	2020	2021	2022
Нематеріальні активи:			
- залишкова вартість	180	157	135
Незавершене будівництво	480	484	486
Основні засоби	2907	2558	2286
Відстрочені податкові активи	300	300	300
Необоротні активи	3867	3499	3207
Виробничі запаси	154	151	151
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1007	2029	1761
Дебіторська заборгованість за рахунками:			
- за бюджетом	4	0	0
- за виданими авансами	3065	833	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	38	39	1
Грошові кошти та їх еквіваленти	321	117	2033
Інші оборотні активи	50	49	54
Оборотні активи	6029	5141	7937
Баланс	9896	8640	11144
Зареєстрований капітал	19	19	19
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1748	583	-28
Власний капітал	1767	602	-9
Довгострокові кредити банків	2000	1291	0
Довгострокові зобов'язання	2000	1291	0
Короткострокові кредити банків	750	1450	1948
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1000	1375	1291
Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	3818	3065	4191
Поточні зобов'язання за розрахунками:			
- з бюджетом	42	55	469
- з оплати праці	64	200	560
Інші поточні зобов'язання	432	567	2447
Поточні зобов'язання	6129	6747	11153
Баланс	9896	8640	11144

Звіт про фінансові результати підприємства (Звіт про сукупний дохід) за 2020-2022 рр.

Показники	2020	2021	2022
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2365	3978	1525
Собівартість реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	1115	2070	896
Валовий прибуток(збиток)	1250	1908	629
Інші операційні доходи	126	187	16
Адміністративні витрати	421	469	231
Витрати на збут	684	772	102
Інші операційні витрати	62	406	12
Фінансові результати від операційної діяльності:	209	448	300
Фінансові витрати	56	79	23
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування:	153	369	277
Податок на прибуток від звичайної діяльності	28	66	50
Чистий прибуток(збиток)	125	303	227

Додаток В

Способи залучення кандидатів на посаду

Джерело залучення	Ціль використання
Пошук серед знайомих чи через друзів	Підбір персоналу будь-якого рівня
Розміщення оголошень у громадських місцях	Масовий підбір, підбір лінійного персоналу
Розміщення оголошень у газетах	Підбір лінійних керівників, спеціалістів, адміністративного персоналу - типові позиції
Пошук в Інтернеті	Підбір персоналу будь-якого рівня
Звернення до служби зайнятості	Підбір лінійного персоналу
Участь у профільних ярмарках вакансій	Підбір молодих спеціалістів
Робота з вузами	Підбір молодих спеціалістів, робота з кадровим резервом
Участь у профільних об'єднаннях, виставках	Підбір персоналу будь-якого рівня - крім лінійного
Робота із внутрішнім кадровим резервом	Підбір персоналу будь-якого рівня – висування, ротація, резерв

Джерело: складено автором

Додаток Г

Карта пошуку та залучення кандидатів на посаду покоївки

Джерело залучення	Спосіб залучення
Внутрішні канали	
Внутрішні кандидати організації	Зайняти вакантне місце можуть студенти-стажери, які проходять практику в організації
Кадровий резерв	Кадровий резерв для таких позицій не використовується
База даних	У базі даних може бути інформація про відповідних кандидатів, якщо нещодавно закривалася аналогічна позиція
Рекомендації працівників	Можливо, хтось із співробітників має відповідного кандидату на посаду. Необхідно здійснити внутрішнє інформаційне розсилання або розмістити оголошення на корпоративному сайті
Зовнішні канали	
Пошук резюме на сайтах з пошуку роботи	Слід активно вивчити резюме, розміщені на відповідних сайтах
Публікація оголошення про вакансію на сайтах з пошуку роботи	Необхідно опублікувати якнайбільше оголошень на різних сайтах, щоб сформувати потік кандидатів
Розміщення оголошення про вакансію в ЗМІ	За наявності коштів у бюджеті, публікація оголошення в газетах може суттєво прискорити пошук
Публікація оголошення про вакансію на спеціалізованих, тобто. пов'язаних з конкретною професією або сферою діяльності, форумах та сайтах	Існує кілька спеціалізованих ресурсів, де слід опублікувати оголошення
Публікація оголошення про вакансію на корпоративному сайті	Доцільно розмістити оголошення на корпоративному сайті
Відвідування виставок, конференцій	Відвідувати виставки та конференції для пошуку покоївки не потрібно
Пошук людей, які можуть порекомендувати вам потрібних кандидатів	Пошук тих, хто міг би дати рекомендації, не потрібний, достатньо внутрішніх співробітників
Пошук фахівців у соціальних мережах чи інтернет-спільнотах	Звернення до соціальних мереж не потрібне
Взаємодія з кадровими агенціями	У кадрові агенції варто звертатися у разі пошуку адміністративного персоналу
Взаємодія з вузами або іншими організаціями, які готують або беруть участь у підвищенні кваліфікації працівників спеціальностей, що вас цікавлять.	Взаємодія з навчальними закладами у сфері працевлаштування сприяє залученню молодих спеціалістів
Взаємодія із центрами зайнятості	Центри зайнятості можуть серйозно сприяти пошуку необхідного кандидата

Джерело: складено автором

Додаток Д

Бланк картки пошуку та залучення кандидатів на посаду покоївки

№ з/п	Джерело залучення	Відмітка про використання
	Внутрішні канали	
1	Внутрішні кандидати організації	X
2	Кадровий резерв	-
3	База даних	X
4	Рекомендації працівників	X
	Зовнішні канали	
1	Пошук резюме на робітних сайтах	X
2	Публікація оголошення про вакансію на робітних сайтах	X
3	Розміщення оголошення про вакансію в ЗМІ	X
4	Публікація оголошення про вакансію на спеціалізованих, тобто. пов'язаних з конкретною професією/сферою діяльності, форумами та сайтами	X
5	Публікація оголошення про вакансію на корпоративному сайті	X
6	Відвідування виставок, конференцій чи інших тематичних зустрічей	-
7	Пошук людей, які можуть порекомендувати вам потрібних кандидатів або, навпаки, порекомендувати вас будь-кому	-
8	Пошук фахівців у соціальних мережах чи інтернет-спільнотах	-
9	Взаємодія з кадровими агенціями	-
10	Взаємодія з вузами або іншими організаціями, які готують або беруть участь у підвищенні кваліфікації працівників спеціальностей, що вас цікавлять.	X
11	Взаємодія із центрами зайнятості	X

Джерело: складено автором

Кваліфікаційні вимоги до покоївки

Повинна знати:

- правила користування готелями та надання готельних послуг;
- правила внутрішнього розпорядку в готелі;
- технологію, періодичність, кількість, час прибирання номерів і приміщень загального користування готелю;
- склад і призначення обслуговуючого обладнання та пристроїв, правила їх експлуатації;
- асортимент та норми використання хімічних миючих засобів та засобів чищення для різних видів робіт;
- розташування місцевої запірної арматури і протипожежного обладнання; правила і норми охорони праці і виробничої санітарії;
- розміщення номерного фонду готелю, запасних виходів;
- основи електротехніки, галузевої економіки і підприємництва, правових знань, трудового законодавств.

Повинна вміти:

- здійснювати генеральне прибирання номерів та приміщень згідно з прийнятою технологією та періодичністю;
- замінювати постільну білизну, рушники та своєчасно поповнювати і контролювати наявність необхідних засобів гігієни, рекламних матеріалів після кожного виїзду мешканця, а в разі тривалого проживання у терміни, які передбачені «Правилами користування готелями та надання готельних послуг», прибирати ліжка;
- приймати замовлення від мешканців на побутові послуги та забезпечувати їх своєчасне виконання;
- у разі несправності меблів, телевізора, холодильника, телефонного апарату, освітлювальних приладів, сантехнічного та іншого обладнання номерів подавати заявку диспетчеру служби готельного господарства або адміністратору для проведення ремонту відповідними спеціалістами;
- у разі виявленого зіпсованого мешканцями майна та обладнання готелю інформувати про це диспетчера служби готельного господарства;
- доцільно використовувати інвентар з прибирання, його збереження та утримання в належному стані;
- спілкуватися із проживаючими та відвідувачами, не вступати в суперечки при вирішенні непорозумінь;
- слідкувати за безпекою перебування гостей та їхнього майна в номерах;
- стежити за своєю зовнішністю, носити формений одяг;
- дотримуватися правил безпечного виконання робіт із застосуванням електроприладів, драбини тощо.

Загальнопрофесійні вимоги:

Повинна:

- раціонально організувати та ефективно використовувати робоче місце;
- дотримуватися норм технологічного процесу;
- не допускати браку в роботі;
- знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці і навколишнього середовища, дотримуватись норм, методів і прийомів безпечного ведення робіт;
- використовувати, в разі необхідності, засоби попередження і усунення природних і непередбачених негативних явищ (пожежі, аварії, повені тощо);
- знати інформаційні технології в обсязі, що є необхідним для виконання професійних обов'язків;
- володіти обсягом знань з правових питань галузі, основ ведення підприємницької діяльності, державної реєстрації суб'єктів підприємницької діяльності та трудового законодавства в межах професійної діяльності.