



Моторина Анна Алексеевна

студентка

НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»

г. Краснодар, Краснодарский край

дежурный администратор

Гостиница «Москва»

ООО «Курорты и туризм»

г. Краснодар, Краснодарский край

Саенко Виктория Игоревна

преподаватель

НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»

г. Краснодар, Краснодарский край

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В СИСТЕМЕ ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Аннотация: в данной статье рассмотрена система подготовки и повышения квалификации кадров. Авторы отмечают, что организационно-управленческие инновации являются важнейшим фактором усиления конкурентоспособности организации и успешного достижения ее стратегических целей.

Ключевые слова: инновации, повышение квалификации работников, виды нововведений, защита инноваций.

На сегодняшний день подготовка работников, повышение уровня профессиональной квалификации относится к числу важнейших элементов.

Главной задачей данной системы подготовки и повышения квалификации рабочих является преодоление сложившихся в прошлом несоответствий в подготовке кадров по профессиям и квалификации, а также в удовлетворении потребностей конкретного производства при учете перспектив его развития.

Целью данной статьи стало описание инноваций в системе переподготовки кадров.

Для выполнения данной цели были поставлены следующие задачи:

- дать определение, что такое инновации;
- какие существуют виды нововведений;
- как готовят и обучают работников на предприятиях гостиничного бизнеса;
- правовая защита инновационных процессов.

Тема статьи является актуальной во все времена. Так как абсолютно на каждом предприятии готовят кадры в связи с меняющимися требованиями, то есть для того чтобы производство было эффективным и конкурентно способным.

Под термином инновации понимается новшество в производственной и непроизводственной сфере, в области экономических, социальных отношений, в сфере государственных финансов, в банковском деле, в страховании бизнеса и т. д.

Другими словами, инновация – это новшество в финансовой сфере, результат процесса создания новых инструментов, видов операций, а также технических приемов, которые соответствуют:

- снижению рисков и издержек;
- ускорению финансовых операций;
- повышению эффективности бизнеса.

Большое значение для эффективности инновационной деятельности имеет то, что объекты интеллектуальной собственности, имея нематериальную природу, не подвергаются физическому износу, а также неисчерпаемы.

Разработка гостиничных инновационных программ сопровождается детальным анализом в сфере применения.

Целенаправленная деятельность по введению кадровых новшеств направлена на повышение уровня и способности кадров решать задачи по эффективному функционированию в условиях высокой конкуренции на рынке товаров, услуг и рабочей силы.

Классификация кадровых нововведений:

- по фазам участия работника в профессиональном образовательно-трудовом процессе (цикле);
- по объектам нововведений и инновационного менеджмента в кадровой работе;
- по степени масштабности и темпам реализации;
- по отношению к элементам механизации управления персоналом.

Сроки подготовки новых работников описаны в нормативных документах и не могут быть сокращены, за исключением тех лиц, которые имеют техническое образование. Работник, который был принят на предприятие, впоследствии будет находиться под контролем кадровой службы предприятия.

Повышая квалификацию и получая новые навыки и знания, работники становятся более конкурентоспособными на рынке труда, получают дополнительные возможности для профессионального и карьерного роста как внутри компании, так и за ее пределами.

В гостиницах обычно проводят корпоративные тренинги для всех своих сотрудников. Они направлены на изучение стандартов обслуживания, навыков в общении с клиентами, особенностей протокола и этикета и т. д.

Тренинги могут проводиться как самими руководителями отделов, так и приглашенными специалистами из-за рубежа.

При подготовке, а также повышению квалификации работников в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться на протяжение всей трудовой деятельности.

Организации должны рассматривать расходы на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволяют результативно использовать новейшие технологии.

Подготовка кадров заключается в их обучении трудовыми навыками, которые необходимы для качественного выполнения работы. Для действенного обучения необходимо, чтобы и работники, и предприятие было в этом заинтересовано.

Обычно обучение полезно и необходимо в следующих случаях:

- когда человек устраивается на работу;
- когда работника назначают на новую должность;
- когда работнику необходимы новые навыки.

Организационно-управленческие инновации являются важнейшим фактором усиления конкурентоспособности организации и успешного достижения ее стратегических целей. Вызванные наличием первичного и вторичного спроса, инновации в управлении приводят к перестройке организации, а именно к изменениям процесса создания, ценности, рыночного поведения компаний. Следует отметить, что для предприятий индустрии гостеприимства характерны продуктивные инновации.

При внедрении инновационных технологий в гостиничном бизнесе существуют и препятствия. К их числу можно отнести цену инновационной технологии или ее разработки, количество ресурсов, управляющий персонал.

Зашита инноваций препятствует получению конкурентами выгод от итогов инновационной деятельности без осуществления соответствующих затрат на разработку и реализацию инноваций.

Правовая защита инновации как объектов интеллектуальной собственности очень важна не только для поддержки конкурентных преимуществ предприятия, но и для экономической системы.

При использовании эффективных механизмов управления инновациями как объектами интеллектуальной собственности стимулирует инновационную деятельность субъектов.

Охрана прав при инновационной деятельности, а также защита инноваций является важной задачей управления инновационными процессами.

Список литературы

1. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия – М.: Инфра-М, 2009. – 295 с.
2. Нагимова З.А. Управление персоналом на предприятиях гостиничного бизнеса – СПб.: Питер, 2014. – 144 с.

3. Уокер Д. Введение в гостеприимство. – М.: Питер, 2009. – 400 с.