

АНАЛІЗ ВИМОГ ДО СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ І МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ АВТОСЕРВІСУ

Беляєв Д.С., ст. гр. ААГ-24, Донбаська національна академія архітектури і будівництва, d.belyayev@donnaba.edu.ua

Науковий консультант: Савенок Д. В., доцент, к.т.н.

Розвиток виробничого процесу підприємства автосервісу повинен іти по шляху розвитку, удосконалення технологій. Для цього необхідно забезпечити високий рівень підготовки, організації роботи працівників підприємства, мотивувати інтелектуальну, творчу складову діяльності працівників.

Споживачі дають такі негативні оцінки діяльності автосервісу [1, 2]:

- погане ставлення працівників підприємств до споживачів послуг;
- низька кваліфікація персоналу й неякісний ремонт автомобілів;
- маніпулювання ціною, вартістю замовлення, завищення обсягів робіт;
- необхідність повторного ремонту на іншому підприємстві через неякісне виконання робіт.

Низький рівень інтелектуального рівня окремих працівників, проявляється в наступному [2, 3]:

- низька культура відносин і спілкування, обман, відмова виконати або виправити виконану роботу;
- недотримання термінів виконання робіт;
- безвідповідальне відношення до автомобіля та його власника.
- неправильне визначення несправності;

За результатами проведеного аналізу можна зробити такі висновки:

- споживачі не повністю забезпечені виробництвом якісних послуг;
- недостатній рівень виробничо-технічної бази на багатьох підприємствах автосервісу;
- відсутність кваліфікованого персоналу на багатьох підприємствах призводить до низької якості наданих послуг;
- відсутність ефективної системи підготовки, мотивації і управління працівниками на багатьох підприємствах автосервісу не забезпечує сталий розвиток підприємств.

Підприємство автосервісу повинне постійно контролювати та аналізувати організацію кадрового забезпечення виробничих процесів, виявляти ступінь їх невідповідності науковому рівню та здійснювати корекцію своєї системи.

Індикаторами необхідності змін в організації кадрового забезпечення є зниження економічної ефективності функціонування підприємства, збільшення плинності кадрів, зниження продуктивності роботи, виникнення конфліктів працівників з адміністрацією тощо.

При удосконалюванні організації та системи кадрового забезпечення на підприємстві необхідно враховувати основні вимоги до підготовки та

мотивації працівників (табл. 1) [2, 3].

Таблиця 1.1 – Забезпечення вимог системи управління кадрами

Підсистеми	Основні функції
Юридичні послуги	узгодження розпорядничьких документів забезпечення виконання трудового законодавства вирішення правових питань, трудових відносин
Планування, прогнозування кадрового забезпечення підприємства	аналіз ринку послуг в регіоні розташування підприємства аналіз кадрового забезпечення виробничих процесів підприємства планування й прогнозування потреби в працівниках аналіз ринку праці встановлення взаємозв'язку із джерелами постачання кадрів поточна періодична атестація робітників розробка стратегії управління кадровим забезпеченням
Аналіз і розвиток коштів на мотивацію праці	розробка та удосконалення системи оплати праці розробка схем управління трудовою мотивацією розробка форм участі в прибутках і капіталі створення «корпоративного духу» аналіз використання коштів на мотивацію праці
Умови праці	аналіз дотримання вимог охорони праці й техніки безпеки дотримання вимог ергономіки праці та естетики аналіз дотримання вимог охорони навколишнього середовища
Розробка оргструктур управління	аналіз сформованої організаційної структури управління удосконалення вертикального та горизонтального розподілу управління налагодження горизонтальних зв'язків у виробництві послуг
Розвиток кадрів	перепідготовка й підвищення кваліфікації працівників формування та робота з кадровим резервом на підприємстві технічне й економічне навчання на підприємстві та в навчальних закладах створення системи службового й професійного просування працівників на підприємстві
Трудові відносини	аналіз і регулювання групових і особистісних взаємин в колективі управління виробничими конфліктами й стресами соціально-психологічна діагностика дотримання етичних норм взаємин
Розвиток соціальної інфраструктури	організація громадського харчування управління житло-побутовим обслуговуванням розвиток культури й фізичного виховання, відпочинку тощо

Зазначені вимоги є обов'язковими для виконання.

Література

1. Говорущенко Н. Я., Туренко А. Н. Системотехника транспорта (на примере автомобильного транспорта).// В двух частях. Часть 1. - Харьков: РИО ХГАДТУ, 1998.-255с.
2. Рыбин Н. Н. Предприятия автосервиса. - Курган, ПТБ, 2002. – 201 с.
3. Управление автосервисом: Учебное пособие для вузов/ Под общ. ред. д.т.н., проф. Л.Б. Миротина. – М.: Экзамен, 2004. - 320 с.