

УДК [338.483.13:392.72] : 331.108

ББК 75.81

III-24

Шаповалова Наталья Георгиевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления на предприятии инженерно-экономического факультета Майкопского государственного технологического университета, тел.: (8772) 57-05-04.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА (рецензирована)

Данная статья посвящена изучению кадровой политики как инструмента управления персоналом. В связи с новым подходом к персоналу как ценному ресурсу и источнику богатства организации, автор рассматривает кадровую политику предприятия как систему работы с персоналом. Это позволяет сделать вывод, что кадровая политика предприятий индустрии гостеприимства ориентированна на создание новых правил и принципов, регламентирующие взаимоотношения с персоналом в организации.

Ключевые слова: кадровая политика, управление персоналом, индустрия гостеприимства, кадры предприятия, кадровый потенциал.

Shapovalova Natalia Georgievna, Candidate of Economics, associate professor of the chair of economics and enterprise management of Engineering and Economics Faculty of Maikop State Technological University, tel.: (8772) 57-05-04.

PERSONNEL POLICY IN HOSPITALITY INDUSTRY

The article examines the personnel policy as a tool for personnel management. In connection with the new approach to the staff as a valuable resource and source of wealth of the company, the author examines the personnel policy of the enterprise as a system of personnel development. This suggests that the personnel policy in Hospitality Industry is oriented on the creation of new rules and principles regulating the relationships of the staff of the company. .

Keywords: personnel policies, personnel management, hospitality, human resources of the company, personnel.

Деятельность предприятий индустрии гостеприимства немислима без кадровой политики предприятия, которая определяет конкретные действия по управлению персоналом. Кадровая политика предприятия является частью общей политики организации и соответствует концепции ее развития.

В условиях конкурентоспособности стратегия развития предприятия ориентированна на создание новых структур, турпродуктов и гостиничных услуг и соответственно предъявляет новые подходы и требования к кадровой политике. Значит, в зависимости от того, какая принята стратегия развития предприятия, такая и будет кадровая политика предприятия.

В настоящее время содержание, вкладываемое в понятие «кадровая политика организации», гораздо расширилось. Однако прежде чем раскрыть качественно новое содержание этого термина, отметим, что в научной литературе существуют различные точки зрения на эту проблему.

Например, А.Я. Кибанов склоняется к тому, что кадровая политика организации – это генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персоналом [2].

Н.И. Кабушкин выделяет понятие «кадровая работа», включая в ее содержание подготовку кадров, их подбор, расстановку, использование, переподготовку, воспитание, организацию творческого роста, создание кадрового резерва, планирование движения кадров, их переаттестацию [1].

Есть исследователи, понимающие под кадровой политикой систему принципов и вытекающих из них форм, методов, направлений и критериев работы с управленческим персоналом, направленных на обеспечение общественного производства и других сфер народного хозяйства высококвалифицированными управленческими кадрами, обладающими необходимыми деловыми качествами и увязанных с целями функционирования и развития организации [4].

Таким образом, кадровая политика предприятия - основные правила и принципы, регламентирующие взаимоотношения персонала на предприятии, формирует стратегическую линию поведения в работе с персоналом с учетом стратегии развития предприятия. В зависимости от того, на каких принципах она строится, зависит совокупность методов и технологий управления персоналом.

Кадровая политика в долгосрочной перспективе реализуется через выработку стратегии, которая формирует с учетом происходящих и предстоящих изменений во внешней и внутренней среде организации ее конкурентоспособный трудовой потенциал, позволяющий организации выживать, развиваться и достигать своих целей.

Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Целевая задача кадровой политики может быть решена по-разному, и выбор альтернативных вариантов достаточно широк:

- увольнять работников или сохранять; если сохранять, то каким путем лучше:
 - а) переводить на сокращенные формы занятости;
 - б) использовать на несвойственных работах, на других объектах;
 - в) направлять на длительную переподготовку и т.п.;
- подготавливать работников самим или искать тех, кто уже имеет необходимую подготовку;
- набирать со стороны или переучивать работников, подлежащих высвобождению с предприятия;
- вкладывать деньги в подготовку «дешевых», но узкоспециализированных рабочих или «дорогих», но маневренных и т.п. [3].

В связи с новым подходом к персоналу как ценному ресурсу и источнику богатства организации кадровая политика предполагает формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства, нормативно-правовых актов. Это означает, что не только предприятие имеет цели, но и свои собственные, индивидуальные цели имеет и каждый сотрудник. Достижение индивидуальных и организационных целей составляет основной принцип кадровой политики.

Цель кадровой политики организации – формирование и сохранения количественного и качественного состава кадров и его обновления с учетом современных требований и потребностей предприятия в соответствии действующим законодательством.

Количественный и качественный, временной (сезонный) состав трудовых ресурсов является объективным ограничением эффективного функционирования предприятий индустрии гостеприимства. Следует различать качественную и количественную потребность в персонале, т.к. оба эти вида рассчитываются в единстве и взаимосвязи.

Качественные характеристики персонала и уровень качества его труда достаточно сложно оценить. Это означает, что результаты труда каждого работника оцениваются субъективно. На предприятиях промышленности таких ситуаций, возможно, вообще не возникает, чего нельзя сказать о предприятиях индустрии гостеприимства. В настоящий момент нет единого понимания качества труда и качественной составляющей трудового потенциала рабочей силы.

Трудовой потенциал работника – явление динамичное, поскольку он изменяется под воздействием накопления производственного опыта, повышения уровня образования и квалификации. Снижение трудового потенциала работника происходит за счет:

- плохих условий труда;
- монотонности и рутинности труда;
- высокой напряженности и тяжести труда;
- возрастных параметров здоровья (старения человеческого организма).

Качественный уровень необходим для определения требуемого потенциала профессионально-квалификационной структуры кадров. Под воздействием научно-технического прогресса происходит изменение, как содержания, так и характера приемов труда. Поэтому важно учитывать все изменения, происходящие в профессионально-квалификационной структуре кадров. Кадровый потенциал играет большую роль в развитии предприятий индустрии гостеприимства. Недостаток кадров или отсутствие должной квалификации приводит к снижению качества предоставляемых услуг; экономическому ущербу, потере имиджа и другими негативными последствиями.

Оценкой управления персоналом может выступать кадровый потенциал. Целью управления в этой области является обеспечение постоянного соответствия состава и структуры кадров требованиям, обусловленным изменениями конъюнктуры рынка предприятий индустрии гостеприимства.

Для эффективного управления кадровой политикой в индустрии гостеприимстве необходимо создание единой информационной системы учета и анализа кадров, отражающая в каждый конкретный момент деятельности действительное положение за определенный промежуток времени на всех уровнях управления. Получаемая с ее помощью информация позволяет периодически оценивать тенденции изменения состава кадров в отрасли; разрабатывать научно обоснованные и комплексные прогнозы и планы потребности в кадрах и на этой основе формировать кадровую политику, согласующуюся с планами развития индустрии гостеприимства.

Литература

1. Кабушкин Н.И. Менеджмент туризма: учебник. 7-е изд., стер. Минск: Новое знание, 2007. 408 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: энциклопедический словарь. М.: ИНФРА-М, 1998.
3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / под ред. П.В. Шеметова. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. 312 с.
4. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации: учеб. пособие. 3-е изд., пераб. и доп. М.: КНОРУС, 2007. 416 с.