

УДК 338.46

***УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ
МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ***

Ларин О.Н.

*к. т. н., профессор, профессор кафедры Логистики,
Финансовый университет при правительстве РФ,
Россия, г. Москва*

Мичкова А.А

*магистрант,
Финансовый университет при правительстве РФ,
Россия, г. Москва*

Аннотация

Одной из главных проблем менеджмента является совершенствование управления сотрудниками предприятия (организации) общественного питания. Следовательно, главной задачей в данной области будет не только повышение эффективности трудовой деятельности за счёт стимулирования человеческих ресурсов организации, но и повышение квалификации каждого из сотрудников. Стоит отметить, что работа в данной области ведётся в следующих направлениях: нахождение новых способов повышения производительности труда, повышение творческого потенциала каждого сотрудника за счёт предоставления ему различных стимулов, поощряющих к эффективной и более производительной работе.

Ключевые слова: менеджмент, производительность труда, трудовые ресурсы, потребности, цель, общественное питание.

***PERSONNEL MANAGEMENT AS AN INTEGRAL PART OF
MANAGEMENT IN A CATERING CORPORATE***

Larin O.N.

*Candidate of Technical Sciences, Professor, Professor. Department of
Logistics*

*Financial University under the government of the Russian Federation
Moscow, Russia*

Michkova A.A.

Master student,

*Financial University under the government of the Russian Federation
Moscow, Russia*

Annotation

One of the main management problems is the perfection of management of catering corporate (organization) employees. Therefore, the main task in this field is not only productivity enhancement due to stimulating the labour force of the enterprise but also in-service education of every employee. It is worth noting that the work in this field is conducted in the following principal directions: finding new ways of productivity enhancement as well as of boosting the creative potential of every employee due to presenting them with different stimuli encouraging them to do effective and more productive work.

Keywords: management, labour productivity, labour force, demands, goal, catering.

Понятие «менеджмент» довольно обширное и может трактоваться различным образом:

– менеджмент – это вид деятельности, с помощью которого осуществляется руководство людьми (персоналом). Иными словами, менеджмент – это функция;

– менеджмент – это важная область человеческих знаний, то есть наука, помогающая осуществить функцию управления персоналом;

– менеджмент – это социальный слой, состоящий из сотрудников организации (предприятия), которые осуществляют работу по управлению.

Существует определение, которое наиболее полно отражает всю сущность термина «менеджмент», а именно: «...это самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение поставленных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов» [5, с. 8].

Если рассматривать менеджмент как вид деятельности, который осуществляет управление в условиях рынка и рыночной экономики [1, с. 188], то с его помощью работа ведётся в следующих направлениях:

– ориентация организации (предприятия) на спрос и потребности рынка, на запросы конкретных потребителей и организацию производства продукции, пользующейся наибольшим спросом у потребителей;

– повышение эффективности производства, то есть стремление получить высокие результаты при минимальных затратах;

– хозяйственная самостоятельность, которая поможет принимать решения лицам, ответственным за конечный продукт, изготовленный предприятием (организацией) общественного питания;

– корректировка целей и программ предприятия (организации) общественного питания [6, с. 293], которые будут варьироваться в зависимости от состояния рыночной экономики;

– выявление конечного результата деятельности предприятия (организации) общественного питания на рынке в процессе обмена;

– использование современных компьютерных технологий, которые помогут в упрощённом виде рассмотреть оптимальность и обоснованность принятия тех или иных решений.

Стоит отметить, что такие термины как «менеджмент» и «менеджер» прочно закрепились в русском словарном обиходе и полностью заменили собой понятия «управление», «управленческая деятельность», «руководитель», «директор». Менеджмент как наука представляет собой прикладную социально-гуманитарную область знаний [2, с. 125]. Менеджмент как система научных знаний составляет теоретическую базу управления, которая, в свою очередь, обеспечивает руководителей предприятий практическими научными рекомендациями. Иными словами, менеджмент обеспечивает реальную практику всеми необходимыми приёмами и навыками.

Решающую роль в формировании данной отрасли науки сыграли такие дисциплины, как психология, психофизиология, социология и другие общественные науки. Человеком, который выделил менеджмент в отдельную научную дисциплину, был американский учёный Фредерик Тейлор. Именно он не только обосновал её значимость, но и определил, что менеджмент - эффективный аппарат управления [6, с. 24-27].

Грамотный менеджмент позволяет предприятию (организации) сформулировать свои главные цели, которые будут в дальнейшем использоваться для установления стандартов и оценки эффективности деятельности. Целью может выступать не только становление факторов развития организации (внешних и внутренних), но и их сохранение. Необходимо отметить, что цели непременно должны быть основаны на гипотезах развития в будущем, а, следовательно, чем точнее эти гипотезы, тем цель обоснованнее. Если рассматривается отдалённый период будущего, который чаще всего является практически непредсказуемым, то цель должна быть рассмотрена в более общей форме.

Цели организации можно разделить на общие (глобальные), которые разрабатываются для неё в целом, и специфические, предназначенные для всех основных видов и направлений деятельности, которые основаны на общих целях или ориентирах. Цели обладают широким спектром характеристик:

- конкретные и измеримые цели. Если руководство предприятия выражает цели в конкретных измеримых формах, то оно заведомо получает чёткую базу для принятия последующих решений и оценки эффективности своей деятельности;

- ориентация целей во времени. Иными словами, руководство организации должно формулировать долгосрочные цели, а уже затем – средние и краткосрочные, которые в дальнейшем будут обеспечивать эффективное выполнение долгосрочных целей;

- достижимые цели. Руководство должно устанавливать для своего предприятия общественного питания и его сотрудников такие цели, которые не будут превышать его максимальные возможности [3, с.132];

- взаимно поддерживающие цели. Иными словами, достижение одной цели не должно мешать достижению других.

Все установленные руководством цели организации должны иметь для всех сотрудников статус закона, то есть обязательность их достижения. Важно, что характеристикой целей не является вечность и неизменность, так как из-за динамики развития рынка и рыночной экономики они могут меняться. Менеджмент работает не только в вышеперечисленных направлениях, но и занимается анализом целевых тенденций [4, с.20], который состоит из нескольких обязательных этапов:

- выявление общих для предприятия (организации) целей;
- построение иерархии целей;
- установление индивидуальных целей.

Можно сделать вывод о том, что главной, то есть конечной, целью менеджмента является получение высокой прибыли, которая достигается

путём рациональной организации процесса производства, а именно: разумное управление производством, развитие технико-технологической базы, правильное использование трудовых ресурсов организации в целом и творческой активности, и лояльности каждого работника в частности[9].

Задачи менеджмента организации могут быть сформулированы следующим образом: задачи – это цели, которых необходимо достигнуть в заранее определённый отрезок времени. Также задачи организации определяют как некую работу, выполненную в оговоренные сроки. Если рассматривать предписанные задачи предприятия с технической точки зрения, то они предназначены к выполнению не работнику, а занимаемой им должности, так как каждая должность включает в спектр своих обязанностей выполнение ряда задач, которые необходимы для достижения общих целей организации[10].

Задачи предприятия делятся на несколько категорий:

- работа с людьми или задача мастера;
- работа с предметами или задача рабочего в цехе;
- работа с информацией или задача казначея.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что менеджмент довольно ёмкое понятие, которое рассматривается с разных точек зрения, то есть как вид деятельности, с помощью которого осуществляется руководство персоналом организации, как наука и как социальный слой, состоящий из сотрудников предприятия (менеджеров). Менеджмент помогает организации определить для себя первостепенные цели и задачи, а именно:

- цель: получение высокой прибыли. Достичь её можно грамотным управлением предприятием, совершенствованием технической и технологической базы, а также разумным использованием трудовых ресурсов организации [7, с. 62-67];

– задача: правильная организация производства продукции (товаров, услуг) на предприятии общественного питания. Она должна учитывать потребности потребителей и основываться на имеющихся трудовых и материальных ресурсах [8, с. 148].

Все обозначенные выше функции менеджмента являются особыми видами управленческой деятельности, которые активно помогают субъекту управления воздействовать на управляемый объект.

Библиографический список.

1. Батраева, Э. А. Экономика предприятия общественного питания: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Э. А. Батраева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 397 с.
2. Лаврентьева, Е.А. Управление социально-трудовыми отношениями / Е.А. Лаврентьева. – СПб.: Изд-во ГУМРФ им. адм. С. О. Макарова, 2018. – 492 с.
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. д-ра экон. наук О. К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2024. — 275 с.
4. Хотяшева, О.М. Инновационный менеджмент / О.М. Хотяшева, М.А. Слесарев. – М. : Издательство Юрайт, 2021. – 20 с.
5. Ангелина И.А., Кожухова Е.С. Диагностика эффективности управления предприятием на основе сбалансированной системы показателей // Сборник научных работ серии «Финансы, учет, аудит». 2020. № 2 (18). С. 6-16.
6. Остапенко, Д. К. HR-бенчмаркинг - инструмент в управлении персоналом (аграрного предприятия/организации) / Д. К. Остапенко // Формула менеджмента. – 2023. – № 2(17). – С. 24-27. – EDN RSYLGM.

7. Богомолов Ю. Комплексный подход к профессиональной подготовке и переподготовке кадров в России//Проблемы теории и практики управления, 2021, №2, с.62-67
8. Кречетников К.Г. Управление кадровым потенциалом в интересах развития организации/ К.Г. Кречетников, Ю.А. Смолякова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2013. - №8. – С. 147-152
9. Свергун О. Вовлеченность персонала: ценное преимущество // Справочник по управлению персоналом. – Текст: электронный – URL: <http://www.pro-personal.ru/journal/870/460105/> (дата обращения: 22.04.2024)
10. Маркова О.В. Стратегия партисипативного управления для эффективного использования кадрового потенциала // Вектор экономики. - 2019. - №4.
– Текст: электронный. – URL: <http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2019/4/laboureconomics/Markova.pdf> (дата обращения: 20.04.2024)

Оригинальность 81%