

НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА НА ПОЧАТКОВОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ

Білоочко І.В., гр. МВ-20

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **Селютін В.М.**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Управління персоналом є найважливішою складовою в системі менеджменту підприємств ресторанного господарства. Дослідження проблем і визначення напрямків формування системи управління персоналом проводилось за даними ресторанів, які знаходяться на початковому етапі розвитку. Створення ефективної системи починається з визначення стратегічних напрямків кадрової роботи і формування кадрової політики. Подальші кроки з управління персоналом будуть визначатися тим напрямком, який було задано в кадровій політиці.

З метою формування кадрової роботи на сучасному професійному рівні та вдосконалення існуючої системи управління підприємством в цілому доцільною може бути діяльність за такими напрямками: розробка кадрової політики; формування доброго соціально-психологічного клімату в колективі; удосконалення системи оцінки персоналу. Розробка кадрової політики дозволяє включити механізм стратегічного управління рестораном. В умовах високого рівня невизначеності такий підхід вносить елементи впевненості в керівництво підприємством і у весь колектив, а також збалансовує інтереси керівництва і працівників.

За допомогою кадрової політики зусилля спрямовуються на вирішення важливих завдань: своєчасне забезпечення підприємства персоналом необхідної якості й у достатній кількості; забезпечення умов реалізації передбачених трудовим законодавством прав і обов'язків громадян; раціональне використання трудового потенціалу; формування і підтримування ефективної роботи трудового колективу.

Головними принципами кадрової політики в умовах зростаючої ролі особистості та особливого ставлення до клієнтів доцільно обрати такі: чесність; гармонія і співробітництво; боротьба за якість; гідність і підпорядкування; ідентифікація з підприємством.

Важливим для покращення соціально-психологічного клімату в колективі є збалансування адміністративних, економічних і соціально-психологічних методів управління. Створення системи оцінки роботи співробітників спрямоване на визначення рівня особистої ефективності та відповідності посаді кожного керівника або фахівця.