

## **ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ПІДПРИЄМСТВАХ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА**

**Оноприєнко А.Ю., гр. МО-28**

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **Ткаченко О.П.**  
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Вітчизняний ресторанный бізнес розвивається швидкими темпами, враховуючи при цьому основні світові тенденції та активно використовуючи новітні технології у сфері виробництва, організації обслуговування та споживання, маркетингу та менеджменту. За цих умов вирішальним чинником стабільного й тривалого функціонування підприємств ресторанного господарства, їхнього поступального розвитку є високоякісний менеджмент у широкому розумінні й менеджмент персоналу зокрема.

Управління чисельністю та складом персоналу є найбільш відповідальною ланкою у загальній системі кадрової політики підприємства, тому що забезпечення робочих місць працівниками відповідних професій, спеціальностей і рівнів кваліфікації є запорукою успішної діяльності підприємства на ринку, що сприяє підвищенню результатів діяльності праці персоналу та безпосередньо відображається на якості обслуговування в підприємствах ресторанного господарства. В межах підприємств ресторанного господарства першочергового значення для організації праці набувають питання правильної розстановки працівників у виробництві на основі раціонального розподілу праці і поєднання професій, спеціалізації і розширення зон обслуговування.

В ході формування кадрової політики, в ідеальному випадку, повинне відбуватися узгодження наступних аспектів: 1) розробка загальних принципів кадрової політики, визначення пріоритетів цілей; 2) організаційно-штатна політика – планування потреби в трудових ресурсах, формування структури і штату, призначення, створення резерву, переміщення; 3) інформаційна політика – створення і підтримка системи руху кадрової інформації; 4) фінансова політика – формулювання принципів розподілу засобів, забезпечення ефективної системи стимулювання праці; 5) політика розвитку персоналу – забезпечення програми розвитку, профорієнтація і адаптація співробітників, планування індивідуального просування, формування команд, професійна підготовка і підвищення кваліфікації; 6) оцінка результатів діяльності – аналіз відповідності кадрової політики і стратегії підприємства, виявлення проблем в кадровій роботі, оцінка кадрового потенціалу (центр оцінки і інші методи оцінки ефективності діяльності).