

АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ ІНДУСТРІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Самойленкова В.П., студ.

Дніпропетровський національний університет ім. О. Гончара

Слід відзначити, що формування та удосконалення технічного оснащення підприємств готельно-ресторанної індустрії несе за собою і змінну структуру виробничих відносин як всередині цілого колективу, так і у його окремих підрозділах.

Зміни технічного оснащення вимагають підвищення кваліфікації персоналу, проведення курсів, спеціалізованих занять, тренінгів, адаптації колективу до нових умов, що позитивно позначається на підвищенні конкурентоспроможності підприємства в ринкових умовах.

На цьому етапі актуальною стає задача розробки та вдосконалення методів та технологій управління персоналом, які враховували б особливості діяльності підприємства (ресторану чи готельного комплексу), рівень його технологічного та технічного оснащення, взаємовідносини співробітників різних ділянок і служб харчової та готельної індустрії, забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу, підвищення ефективності праці, досягнення максимального прибутку для підприємства.

У цьому випадку завдання кадрової служби й управління персоналом зводяться до ефективності управління, яка має містити плановість, науковість, комплексність, системність, безперервність, нормативність, зацікавленість, відповідальність. Вірно підібраний і добре навчений персонал (психологічно сумісний) – це гарантія вірної та плідної праці колективу підприємства в сучасних умовах. Нормальна атмосфера особисто-виробничих відносин у колективі надає можливість кожному робітнику відчувати себе частиною цілого, забезпечує його цікавість до сумісної праці, спонукає його до справедливої оцінки досягнень та невдач як власних, так і колег, організації у цілому.

Психологічний клімат висуває на передній план такі мотиви, які не менш дійові, ніж матеріальне винагородження та економічна вигода: стимулює робітника; викликає в нього підйом або спад енергії, трудовий ентузіазм чи апатію, зацікавленість роботою чи байдужість. Цей сумарний ефект від багатьох факторів, які впливають на персонал організації та визначають прагнення робітників до корисної діяльності,

творчої ініціативи, співробітництва та єдності з іншими. Психологічний клімат є комплексною психологічною характеристикою, яка відображає стан взаємостосунків та ступінь задоволеності персоналу різноманітними факторами життєдіяльності колективу.

Керівництво підприємства повинне постійно займатися стратегічним аналізом як діяльності всього колективу, так і підвищенням ефективності фінансово-економічної діяльності. Для цього необхідні аналіз кадрового складу, заміщення та розвиток персоналу, удосконалення з урахуванням змін складу та умов, технології управління колективом, вибір стратегічних переваг розвитку й удосконалення сфери обслуговування. Вивченням особливостей стратегічного менеджменту на підприємстві, враховуючи його постійне техніко-технологічне вдосконалення, аналізом і специфікою розвитку закордонних підприємств того ж напрямку, їх структурою та взаємозв'язками досягається розуміння необхідності подальшого розвитку та своєчасне налаштування колективу на нові підходи в роботі, вірний психологічний настрій. Регулярний аналіз ефективності та соціального розвитку колективу надає змогу своєчасно робити корективи діяльності без різких важливих змін, скорочень, напруженості у взаємозв'язках окремих груп чи співробітників, що також позитивно впливає на психологічний стан колективу.

Саме умова психологічної сумісності сприяє взаємодоповненню та взаємозамінності членів колективу, обумовлює схожість окремих груп і здатність до раціональної сумісної діяльності, яка повинна враховувати дії різних факторів. Ступінь сумісності індивідів, груп та в цілому колективу може бути різним на різних етапах життєдіяльності та завдяки динаміці міжособових відносин, комплектуванню груп із урахуванням психологічної сумісності сприяє зростанню продуктивності й оптимізації соціально-психологічного клімату.