DOI: 10.17117/na.2015.10.01.017

<http://ucom.ru/doc/na.2015.10.01.017.pdf>

Поступила (Received): 24.10.2015

Авдиенко И.М., Прокопенко С.В. Качество трудовых отношений в гостиничном предприятии

Avdiyenko I.M., Prokopenko S.A.

The quality of labor relations in the hospitality enterprise

Современные концепции управления персоналом основываются на признании возрастающей роли личности работника. Кадры – наиболее ценная и важная часть производственных сил общества. В целом эффективность предприятия зависит от квалификации служащих, их расстановки и использования. Управление персоналом – понятие комплексное, охватывающее широкий спектр вопросов: от разработки концепции кадрового менеджмента и мотивации работников до организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретной организации

Ключевые слова: персонал, управление, кадровая политика

Modern concepts of human resource management based on the recognition of the increasing role of the individual employee. Footage – the most valuable and important part of the productive forces of society. In general, the effectiveness of the company depends on the skills of employees, their placement and use. Human resource management – the concept of comprehensive, covering a wide range of issues: from the concept of personnel management and motivation of employees to the organizational and practical approaches to the formation mechanism of its implementation in the organization

Key words: staff, management, personnel policy

Авдиенко Ирина Михайловна

Преподаватель

Краснодарский кооперативный техникум
крайпотребсоюза

Краснодарский край, г. Белореченск, ул. Кирова, 4

Avdiyenko Irina Mikhaylovna

Teacher

Krasnodar cooperative technical kraypotrebsoyuz
Krasnodar region, Belorechensk, Kirov st., 4

Прокопенко Светлана Александровна

Студент

Краснодарский кооперативный техникум
крайпотребсоюза

Краснодарский край, г. Белореченск, ул. Кирова, 4

Prokopenko Svetlana Alexandrovna

Student

Krasnodar cooperative technical kraypotrebsoyuz
Krasnodar region, Belorechensk, Kirov st., 4

Качество трудовой жизни – это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека.

Формирование рынка труда призвано содействовать рациональному использованию рабочей силы, возрастанию роли трудового договора как основного регулятора применения наемного труда. Заключая трудовой договор, его стороны – работодатель и работник как равноправные участники рынка труда – руководствуются уже не императивными предписаниями государства, как

это было в условиях планового ведения хозяйства, а своими интересами и целями. Среди последних доминирует получение прибыли: работником – от реализации своих способностей выполнять определенную работу, работодателем – от использования труда наемных работников.

Актуальность темы обусловлена тем, что трудовой договор имеет исключительное теоретическое и практическое значение. Практическое значение трудового договора состоит в том, что именно на его основании возникают трудовые отношения с лицами, работающими по найму. В то же время, несмотря на известное внимание специалистов к трудовому праву и институту трудового договора, некоторые вопросы теории трудового договора, в том числе, и проблемы его заключения, до настоящего времени остаются малоисследованными.

Усиление договорных начал и свободного усмотрения сторон в установлении трудовых отношений, тенденция возрастания роли в трудовом договоре универсальных свойств и качеств, присущих всем договорам, безусловно, влияют и на правовое регулирование заключения трудового договора.

Трудовой договор в гостинице "Адыгея Турист" – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодателя обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

По состоянию на 01.01.2015 фактический кадровый состав гостиницы Адыгея Турист представляет собой штат в количестве 38 человек.

В данный момент в Гостиница Адыгея Турист работают представители всех категорий персонала, а именно: руководителей -3, специалистов -10, Обслуживающий персонал – 25.

Большую часть работников Гостиница Адыгея Турист составляют Женщины – 27 человек, мужчин, соответственно, 11 человек.

Деление работников Гостиница Адыгея Турист на пять возрастных групп, дало следующие результаты:

- до 30 лет – 4 человека;
- от 30 до 40 лет – 6 человек;
- от 40 до 50 лет – 10 человек;
- более 50 лет – 12 человека;
- пенсионного возраста – 6 человек.

Основной состав Гостиницы Адыгея Турист – это люди среднего возраста.

Анализируя кадровый состав Гостиницы Адыгея Турист, нельзя не принять во внимание факт о достаточно высоком коэффициенте текучести кадров (29%). Но, данный факт обусловлен тем, что в анализируемый период произошла оптимизация штата Гостиницы. Это вызвало сокращение

сотрудников. В период с 01.01.2015 по 01.10.15 было уволено порядка 7 человек, в том числе по собственному желанию 4 человека, 2 человека уволились в связи с достижением ими пенсионного возраста. Все уволенные за этот период были в дальнейшем трудоустроены.

В целом анализ кадрового состава Гостиницы Адыгея Турист показал, что большую часть работников организации, как было сказано выше, составляют женщины. Безусловно, данный факт связан со спецификой деятельности предприятия.

Нельзя не оговорить тот факт, что основной состав Гостиница Адыгея Турист – это люди среднего возраста, которые достаточно долго работают во благо организации и отрасли в целом. Это свидетельствует о стабильном положительном имидже Гостиница Адыгея Турист.

Оценивание качества трудовых отношений. В исследовании приняли участие 25 сотрудников. Из них 8 мужчины и 17 женщин.

Анкетирование – анонимное.

Подсчет производится по каждому блоку, представленному в анкете каждого сотрудника, после этого высчитывается средний показатель по опрошенным.

Представим график:

Рис. 1. Итоги анкетирования сотрудников Гостиницы Адыгея Турист

Результаты следующие:

1. Трудовой коллектив: 39 – хорошо.
2. Оплата труда: 29 – удовлетворительно.
3. Рабочее место: 36 – хорошо.
4. Руководство организацией: 35 – хорошо.
5. Служебная карьера: 31 – удовлетворительно.
6. Социальные гарантии: 25 – удовлетворительно.
7. Социальные блага: 28 – удовлетворительно.

Общая сумма баллов по всем разделам составила 223 баллов – удовлетворительно.

Таким образом, проведенный анализ качества трудовых отношений в организации позволил выявить ряд негативных моментов, которые влияют на качество

Основные недостатки, выявленные в процессе исследования. На основе анализа стало ясно, что основные проблемы лежат в области социального обеспечения, гарантий и отношений с руководством.

Организация должна представить своему персоналу "портфель" планов социального обеспечения и развития, который по мере разработки новых планов и программ и создания соответствующей материальной базы может быть пересмотрен или расширен.

Сегодня руководство многих организаций считает важным направлением своей кадровой политики базовое социальное страхование постоянных сотрудников и реализацию прав участия сотрудников в полученных совместными усилиями материальных результатов.

Мероприятия по улучшению трудовых отношений в гостинице Адыгея Турист, позволят повысить производительность труда, что в конечном итоге вызовет положительную динамику финансово-экономических показателей.