Маршенкулова Д.А., Жерукова А.Б.

Система управления персоналом гостиничного предприятия: закономерности, принципы, технологии*Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова
(Россия, Нальчик)*

doi:10.18411/spc-08-06-2018-13

idsp: 000001:spc-08-06-2018-13

Современная теория менеджмента, реальная практика функционирования успешных компаний как зарубежных, так и отечественных свидетельствуют о чрезвычайной важности и необходимости результативного управления кадрами, поиска действенных способов, методов и приемов, обеспечивающих мотивацию их человеческих ресурсов. Более того в современный период данный процесс рассматривается как основной стратегический фактор обеспечения конкурентоспособности для хозяйствующих субъектов различных форм собственности.

На основе обобщения опыта как отечественных, так и зарубежных организаций можно сформулировать ключевую цель системы управления персоналом как это обеспечение и эффективное использование кадров организации, их профессиональное, социально-экономическое развитие (см. рис.).

Рисунок - Увеличенное дерево целей системы управления персоналом организации [1,2]

В соответствии с данными целями с использованием закономерностей, принципов и апробированных практикой технологий должна формироваться система управления предприятием индустрии гостеприимства (СУП ПИГ).

Среди главных требований к СУП ПИГ принято выделять такие основные закономерности как:

- соответствие СУП целям, состоянию, специфике и тенденциям развития организации;
- системное построение управления персоналом;
- минимизация числа ступеней управления персоналом;
- пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы управления персоналом;
- оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом;

- пропорциональность производства и управления;
- необходимое разнообразие системы управления персоналом;
- изменение содержания функций и состава управления персоналом;
- взаимодействие закономерностей управления персоналом [3].

Закономерности непосредственно взаимодействуют, влияя друг на друга своими свойствами, образуя интегрированную, результирующую силу.

Современная концепция управления человеческим капиталом есть система принципов (основополагающих положений), раскрывающих все возрастающую роль персонала/кадров не только как экономического ресурса, который приносит прибыль, но и главной социальной ценности как организации, так и общества в целом [4].

Наиболее значимые принципы СУП ПИГ приведены в таблице.

Следует отметить, что все принципы построения системы управления персоналом реализуются во взаимодействии. Их сочетание зависит от конкретных условий функционирования системы управления персоналом в организации.

Таблица

Наиболее существенные принципы системы управления гостиничным предприятием

№	Принципы	Описание
1	Принцип стратегического подхода	в основе которого лежит интеграция кадровой стратегии с учетом долгосрочных перспектив развития человеческих ресурсов как конкурентных преимуществ организации в рыночной среде
2	Принцип инвестиционности	закрывающийся в признании экономической целесообразности капиталовложений, в развитие человеческих ресурсов организации
3	Принцип самоуправления и демократизации	в организации как активное привлечение работников к управлению на всех уровнях, делегирование полномочий, развитие партнерства и сотрудничества
4	Принцип развития	: как формирование условий для постоянного обучения и развития работников, с целью раскрытия их интеллектуальных, творческих и предпринимательских способности, для содействия роста их компетенции для достижения общих организационных целей, а также удовлетворения личных потребностей
5	Принцип качества трудовой жизни	в условиях перехода к гуманистическому подходу в управлении человеческими ресурсами. Предприятия должны обеспечивать обогащение содержания труда, справедливое вознаграждение за вклад в конечные результаты деятельности, создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе, формирование положительной оргкультуры, предоставление возможностей для профессионального и карьерного роста
6	Принцип инновационности	состоит в постоянном совершенствовании форм организации труда, обновлении методов воздействия и побуждения работников к производительной и творческой деятельности, разработке и внедрении прогрессивных технологий развития человеческих ресурсов

Значительная роль в решении проблем управления персоналом ПИГ отводится технологиям управления как системе целей, способов и средств оказания управляющего воздействия на него (персонал). По сути, технология есть инструмент воздействия, применение которого может быть делегировано (поручено) различным внутриорганизационным субъектам. В силу этого все технологии управления персоналом принято на основании нескольких признаков делить на классы. Например, классификация технологий управления персоналом связана с определением субъекта управления:

1. Технологии, реализуемые специалистами службы управления персоналом;

2. Технологии, реализуемые службой управления персоналом совместно с руководителями подразделений и организации в целом;
3. Технологии, реализуемые руководителями подразделений под контролем специалистов службы управления персоналом.

Следует акцентировать внимание на то, что все технологии управления кадрами взаимосвязаны и многообразны и в большинстве случаев нуждаются в комплексном и творческом подходе к их решению

Таким образом, управление персоналом ПИГ сложный системный процесс деятельности, который присутствует практически во всех бизнес-процессах, оказывая непосредственное воздействие на эффективность всего предприятия. В следствие этого службы управления персоналом рассматриваются в числе ведущих структурных подразделений гостиничных предприятий.

1. Туменова С.А., Нотов Т.Х. Инновационные социальные технологии в системе управления регионом// Инженерный вестник Дона. - 2015. - №3. - С. 136.
2. Туменова С.А. Роль индивидуального человеческого капитала в обеспечении конкурентоспособности экономических систем // Современные технологии управления. 2014. № 11 (47). С. 48-53.
3. Жерукова А.Б., Жерукова А.Б. О некоторых особенностях правового регулирования управления персоналом// В сборнике: Юридическая наука и практика: исторический опыт и перспективы развития Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов. 2013. С. 326-331.
4. Жерукова А.Б. Достоинство личности как принцип трудового права // Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени Коста Левановича Хетагурова. 2010. № 2. С. 116-119.