

УДК: 640.41

***АКТУАЛЬНОСТЬ ВОПРОСОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В
СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА СРЕДСТВА РАЗМЕЩЕНИЯ***

Ликина Я. Ю.

*Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия*

Шашова В. В.

*Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия*

Огурцова Ю.Н.

*Научный руководитель,
Кандидат экономических наук, доцент,
Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия*

Аннотация: Рассматривается сфера управления персоналом, как важный фактор функционирования и развития предприятия в контексте возможных проблем.

Ключевые слова: управление персоналом, организационная система, стиль руководства, сервисное предприятие, средство размещения.

***THE RELEVANCE OF PERSONNEL MANAGEMENT ISSUES IN THE
MANAGEMENT SYSTEM OF THE ACCOMMODATION FACILITY***

Likina Ya.Yu .

*Ural State University of Economics,
Yekaterinburg, Russia*

Shashova V. V.

*Ural State University of Economics,
Yekaterinburg, Russia*

Ogurtsova Yu. N.

Scientific supervisor,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

Ural State University of Economics,

Yekaterinburg, Russia

Abstract: The sphere of personnel management is considered as an important factor in the functioning and development of an enterprise in the context of possible problems.

Keywords: personnel management, organizational system, management style, service enterprise, accommodation facility.

«Управление персоналом является главным правилом эффективного менеджмента в любой организации. Из-за того, что руководство не всегда профессионально и грамотно руководит кадровым составом, случается ряд проблем, одними из которых выступают плохая репутация компании и высокий риск её банкротства» [1]. В первую очередь от руководителя зависит качество и эффективность всей организационной структуры.

Если представить идеальную компанию в плане бесппроблемного управления персоналом, то она выглядит следующим образом: сотрудники выполняют свою работу качественно и в срок, а работодатель не проявляет излишней требовательности и строгости [5, 6, 7].

«Данная ситуация складывается довольно редко и мало кто из руководителей может похвалиться ею, ведь как считают многие специалисты, руководитель помимо способности анализировать проблемы и уметь с ними справляться, должен применять на практике ещё и технологии» [2].

Современные проблемы, возникающие в процессе управления персоналом, можно представить следующим образом:

К первой проблеме можно отнести часто встречающуюся ситуацию – повышение в должности и назначение руководителем отдела лучшего специалиста. Зачастую, компетентный сотрудник, отличающийся знаниями в конкретной области, повышенный до руководителя отдела, не справляется с возложенной ответственностью. Дело в том, что сотрудник действительно мастерски разбирается в том, над чем работает, но совершенно не знает и не умеет пользоваться навыками управления. То есть, не знает поведенческую психологию, не может выявлять потребности сотрудников, разрешать конфликты, налаживать коммуникации и прочее. Поэтому, не предвидя этого высшее начальство создает проблемы в организационной системе, которая только спустя время проявляет «сбой».

Вторая проблема заключается в проецировании руководителем личных характеристик на работников. Это означает, что руководитель, понимающий и видящий свои способности к работе, ожидает таких же от подчиненных. То есть, если он может сделать конкретную работу в течении 2 часов, то он просит и такого же результата от сотрудника, или если он разбирается в данном вопросе и может мгновенно рассмотреть его в разных форматах, то ожидает нестандартного решения и от сотрудника. Получается, что руководитель, отталкиваясь от собственного ощущения, оказывает негативное влияние на сотрудника, которое в последствии проявляется в переоценке сил подчиненного и не оправдании надежд.

«Третья проблема заключается в демонстративной дистанцированности руководителя от своих подчиненных. Таким образом, психологический климат в организации принимает негативную эмоциональность, руководитель не ощущает настроения и способности к труду персонала, и как следствие, от безразличия руководитель сохраняет свой статус лишь при помощи жестких требований, а персонал абсолютно лишается само-мотивации»[3].

«Четвертая проблема заключается в старании руководителя выявить такого сотрудника, который справлялся бы с любой проблемой и задачей. То есть он ожидает работника, который будет постоянно готов моментально решать все возникающие проблемы без привлечения дополнительных ресурсов, не будет задавать лишних вопросов и будет все выполнять точно в срок. Как итог, не дождавшись самоотверженного и идеального для себя сотрудника, руководитель делает всё сам, не доверяя более персоналу. А ведь изначально предприниматель должен разграничить ответственность и сам отвечать в конце за результат»[3].

«Пятая проблема выражена в непонимании руководителем реальной ситуации: Если сотрудник получает зарплату, то он должен работать не покладая рук». При таком мышлении не будет ни одна компания функционировать и позиционировать себя как эталонная система управления персоналом.

Текучесть кадров – шестая актуальная для современности проблема. Сейчас сформировалось такое мнение среди руководителей, что лучше набирать на работу специалистов с большим опытом работы, при этом они упускают молодых специалистов, которые могли бы отлично справиться с работой и привнести что-то новое для компании, вывести её на новый уровень или просто вместе с ней развиваться. И этот постоянный поиск «опытных» приводит к непостоянно работающим кадрам.

Седьмая проблема связана с негласным делегированием. То есть руководитель поручает задание сотруднику без каких-либо разъяснений, опираясь на мысль о том, что он сам знает, что и как делать. Из-за это происходит недопонимание, которое не приводит к эффективному результату. Поэтому так важна конкретность в поручениях и возможность обратной связи, чтобы сотрудник мог посоветоваться и впоследствии решить поставленную задачу на максимум.

Из вышперечисленных проблем следует ситуация, при которой руководитель задумывается о наказании подчиненного за невыполненную работу в виде лишения материальных и нематериальных ценностей. Так

рассуждает не профессионал. Компетентный же руководитель задумается о том, что именно стало препятствием невыполнения работы и постарается для начала разобраться с этим, и, если это была недосказанность или нечто иное с его стороны, исправит эту ошибку.

Также немаловажным фактором должно быть качество и прозрачность информации об условиях труда в любом предприятии индустрии гостеприимства. Прохождение информации должно быть обеспечено не только «сверху вниз», но и «снизу вверх» – «работники должны знать систему и критерии повышения квалификации, критерии и условия продвижения по служебной лестнице и повышения заработной платы. Руководство должно грамотно выстраивать систему мотивации сотрудников, регулярно проводя анкетирование на предмет удовлетворенности сотрудников условиями труда, уровнем оплаты труда, атмосферой в коллективе, прочими условиями, и принимать управленческие решения по построению карьерной лестницы сотрудников, учитывая факторы, наиболее мотивирующие персонал к повышению качества работы»[4].

Таким образом, грамотно организованная система управления персоналом напрямую влияет на качество предоставляемых услуг средства размещения, что, в свою очередь, повышает его конкурентоспособность.

Библиографический список:

1. Сальникова Л. Репутационный менеджмент. Современные подходы и технологии 3-е изд., пер. и доп. Учебник для академического бакалавриата. – 2021.
2. Лаврова А. П. Технология выработки, принятия и реализации управленческих решений //Известия Международной академии аграрного образования. – 2021. – №. 57. – С. 118.

3. Чегринцова, С. В. Лидерство и командообразование в организации / С. В. Чегринцова. – Тверь: Тверской государственный университет, 2020. – 115 с. – EDN YEYU1B.
4. Огурцова, Ю. Н. Роль персонала в эффективности деятельности гостиничного предприятия / Ю. Н. Огурцова // Инновационная наука. – 2022. – № 9-1. – С. 30-32. – EDN GLWYBA.
5. Калабина, Е. Г. Кросс-функциональные команды: основные направления исследований в менеджменте / Е. Г. Калабина, О. Ю. Беляк // Управленец. – 2021. – Т. 12, № 6. – С. 101-114. – DOI 10.29141/2218-5003-2021-12-6-7. – EDN XZBVLO.
6. Возмилов, И. Д. Особенности организационной модели и системы мотивации персонала сети магазинов одежды Reserved / И. Д. Возмилов, Ю. Б. Дедюхина // e-FORUM. – 2021. – Т. 5, № 3(16). – С. 6. – EDN DRRYIZ.
7. Романова, О. А. Базовые отрасли промышленных регионов России: образ будущего / О. А. Романова, Д. В. Сиротин // Journal of New Economy. – 2022. – Т. 23, № 2. – С. 9-28. – DOI 10.29141/2658-5081-2022-23-2-1. – EDN XQOTMJ.

Оригинальность 81%