

**Изучение инструментов управления персоналом в современных условиях
развития гастрономического бизнеса**

Чуб Даниил Романович

Студент (бакалавр)

Сибирский федеральный университет, Красноярск, Россия

E-mail: up.krigt@gmail.com

В современных условиях развития гастрономического бизнеса, где одним из важнейших факторов является эффективное использование трудовых ресурсов и человеческого потенциала, особенно важно использовать новые механизмы развития управленческих кадров. Для успешной работы данной категории персонала необходимо развивать кадровую политику, совершенствовать методы адаптации, оценки, мотивации и стимулирования, обучения, а также управлять карьерой и лояльностью и уделять внимание высвобождению персонала.

С точки зрения подбора управленческого персонала на предприятиях гастрономического бизнеса представляется целесообразным использовать особые ценностные предложения, которые разработаны специально и отражают наиболее привлекательные аспекты для данной категории персонала. В современных реалиях, в условиях конкуренции и борьбы за высококвалифицированные кадры помимо стандартных платформ для размещения вакансий необходимо использовать социальные сети. Данный аспект в значительной мере помогает донести ценностное предложение именно до той категории персонала, в которой нуждается организация [1].

В рамках отбора персонала, для увеличения конверсии входящего потока, необходимо грамотно выстраивать воронку отбора кадров. Целесообразно автоматизировать часть процессов, реализовывать на практике такие технологии отбора как star, case, parla - формируя их контент в зависимости от предполагаемой должности, а также дистанционное собеседование (Skype, Google Meet и т.д.).

Следующим важным аспектом является адаптация управленческого персонала, особенно «перетянутого» у конкурентов. И здесь речь идет об управленческом персонале с опытом работы - а это вопросы применения вторичной адаптации [2]. Другими словами, особый акцент нужно сделать на ценностях и традициях компании. В рамках адаптации персонала задача сводится к тому, чтобы вхождение в должность нового сотрудника было максимально комфортным и быстрым. Обычно используют программы наставничества, но для ключевых сотрудников сегодня рациональнее применять программы онбординга, которые разработаны специально для них и позволяют в кратчайшие сроки адаптироваться в новых условиях и максимально реализовать трудовой потенциал.

Для успешного использования потенциала управленческих кадров нужно делать акцент на мотивацию и стимулирование. По мнению автора, для фирм гастрономического бизнеса рационально использовать геймификацию - применение игровых элементов к неигровым процессам. Эта технология превращает работу в «хобби». По результатам выполненной работы, ключевых показателей и т.д., сотрудник получает баллы (опыт, золото и т.д), которые в конце отчетного периода может поменять на определенные блага от организации. Очень важным фактом является пул предоставляемых благ. Он должен быть разносторонен, чтобы каждый сотрудник мог выбрать то, что нужно именно ему. Формирование мотивационного и стимулирующего пакета по принципу «кафетерия» является современной практикой и отражает потребности персонала.

Следующей важной функцией в области развития управленческого персонала является

оценка. Учитывая специфику гастрономической отрасли, логично использовать методы круговой оценки персонала. Данный метод позволяет оценить сотрудника со всех сторон. Его оценивают руководитель, коллеги, подчиненные, клиенты и главное он сам. Все оценки накладываются друг на друга и высчитывается коэффициент рассогласования. Важно понимать, что оценка подразделяется на 2 типа. Первое - это когда мы говорим о личном вкладе работника в общий результат и аттестация - соответствие человека занимаемой должности. Для того, чтобы определить личный вклад работника в общий результат используют ключевые показатели эффективности деятельности. По результатам оценки принимаются ключевые решения в области мотивации и стимулирования сотрудников, а также обучения, карьеры и увольнения [3].

В современных реалиях, когда время цениться превыше всего, для управленческих кадров целесообразно использовать обучение на рабочем месте с использованием информационных технологий [1]. Данная модель позволяет в значительной мере экономить время и финансы организации. Если говорить о современных тенденциях, то ряд организаций в рамках обучения использует AR и VR технологии.

Учитывая современную конкурентную среду в области борьбы за кадры, необходимо заниматься продвижением сотрудников, в противном случае сотрудник может начать расценивать свою карьеру уже не в рамках вашей организации, а в области карьерного пространства в целом (может перейти в другую организацию). Для того чтобы сотрудник не уперся в свой карьерный потолок целесообразно использовать систему грейдов, которая в рамках одной должности предполагает несколько уровней. Например, специалист второй категории, потом первой, затем ведущий и т.д. Данная система грейдов не предполагает иерархического роста (вертикальная карьера), а является становлением специалистом в рамках своей (горизонтальная карьера). В области гастрономических услуг, где постоянно идет борьба за кадры, применение подобного рода грейдов является обоснованным.

Немаловажным фактором и инструментом в рамках развития управленческого персонала является управление лояльностью персонала. От того, насколько лояльны сотрудники к организации (особенно управленческий персонал) - зависит ее успешное функционирование. С точки зрения экономической выгоды можно отметить тот факт, что лояльный сотрудник реже уходит из организации под действием тех или иных факторов и, как следствие, организация экономит на подборе, обороте, адаптации и т.д.

В заключении хочется, что по статистике сфера гастрономических услуг является одной из лидеров в области текучести персонала. Очень важно управлять увольнением сотрудников и принимать управленческие решения для их нивелирования. Логично использовать безболезненное высвобождение персонала - аутплейсмент. Данная практика позволяет сохранять дружеские отношения с уходящим управленческим персоналом, снижает отрицательные отзывы об организации, и позволяет сохранить мотивацию у оставшихся работников.

Источники и литература

- 1) Вашко Т.А., Максименко И.А., Шендель Т.В., Якимова Л.Д., Яркова С.А. Обучение персонала как инструмент развития человеческого потенциала в условиях цифровой трансформации. Красноярск, 2021.
- 2) Симанина Е. Д. Адаптация персонала // Научный журнал. – 2018. – №6 (29).
- 3) Чаплина А.Н., Вашко Т.А. культура организации. Красноярск, 1996.