

Дисциплина МДК. 02.03 Менеджмент и управление персоналом на предприятиях общественного питания.

Консультация

(2 часа)

Тема: РУКОВОДСТВО ПЕРСОНАЛОМ И МОТИВАЦИЯ ТРУДА

Цели занятия:

Обучающие:

- углубить, систематизировать, обобщить и проконтролировать знания студентов по менеджменту и управлению персоналом в организациях общественного питания;
- формировать умения студентов;
- привлекать студентов к самостоятельной, творческой деятельности;
- формировать поисковый стиль мышления и работы при изучении новой темы. Формирование умений структурировать информацию.
- совершенствовать методику проведения практического занятия с визуальным сопровождением и использованием интерактивных методов;
- адаптировать инновационные методы обучения к традиционной методике преподавания;
- создать условия для закрепления и совершенствования, ранее полученных знаний и для формирования профессиональных навыков в процессе занятия;

Развивающие:

- развивать внимание, дисциплинированность, активность, коммуникабельность и умение работать в коллективе;
- сформировать представление о стилях управления и факторах их формирования, закрепить понятие власть и влияние, формы власти, способствовать развитию умений работать в коллективе, развивать профессиональный интерес.

Воспитательные:

- формировать интерес к выбранной профессии;
- прививать чувство ответственности, бережливости, добросовестного отношения к своим обязанностям;
- воспитывать ответственное отношение к выполняемой работе, профессионально-важные качества личности (внимательность, скорость мышления).

Формируемые компетенции:

общие:

понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес; организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество; принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них

ответственность; работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями; брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий; соблюдать действующее законодательство и обязательные требования нормативных правовых документов, а также требования стандартов и иных нормативных документов.

профессиональные:

управлять работой официантов, барменов, сомелье и других работников по обслуживанию потребителей;
определять стили управления, применять необходимый стиль в конкретных ситуациях.

РУКОВОДСТВО ПЕРСОНАЛОМ И МОТИВАЦИЯ ТРУДА

Комплексный подход к управлению как единству всех функций позволил выделить новое в характере управления - функцию руководства персоналом.

Руководство персоналом как функция управления призвано объединять, координировать, взаимоувязывать и интегрировать все прочие функции в единое целое. Функция руководства - это мозг всего управления, его центральная нервная система. Чем сложнее система функций управления, дифференцированнее, тем острее перед руководством встает задача постоянного совершенствования управления как внутри каждой функции, так и в межфункциональном аспекте. В результате от функции руководства все чаще осклабляется специфическая функция совершенствования управления в качестве самостоятельной функции.

Важнейшими принципами руководства персоналом являются:

- возложение ответственности на каждого работника за его работу;
- каждый работник должен знать, кому именно он подчинен и от кого получает указания.

Система управления, состоящая из иерархии различных ступеней (звеньев), предполагает закрепление различных этапов управления за отдельными руководителями или органами (аппаратом) управления. Эти руководители имеют разные ранги. Так, при развитой иерархии управления высший руководитель не занят какой-либо одной функцией управления. Главной задачей высшего руководства является процесс управления в целом: координация разных функций, их увязка и согласование: подбор руководителей соответствующих служб и подразделений; организация иерархии управляющей системы в целом.

Руководители среднего и низового уровня выступают как организаторы определенных видов работ. В их обязанности входит:

- составление общего плана работы;

- объединение людей для работы;
- руководство работой;
- согласование работы отдельных частей организации и отдельных работников;
- контроль за работой.

Современных условиях претерпела существенные изменения мотивация руководства персоналом: преобладающее значение приобрели социально-экономические и социально-психологические методы управления персоналом над административными; руководство теперь направлено на осуществление сотрудничества персонала и администрации для достижения намеченных целей; получил развитие принцип коллегиальности в управлении.

Коллегиальность в управлении предполагает, что профессионалы-менеджеры работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляя управленческий штат.

Целью управления персоналом стало побуждение работников к развитию их способностей для более интенсивного и продуктивного труда. Считается, что руководитель должен не приказывать своим подчиненным, а направлять их усилия, помогать раскрытию их способностей, формировать вокруг себя группу единомышленников.

Важное значение приобрели следующие социально-психологические аспекты управления:

- главным стимулом в работе является стабильность служебного положения;
- увольнение по инициативе администрации сравнительно редко, так как сопряжено с соблюдением множества различных правил;
- воспитание у работников чувства приверженности своей фирме осуществляется посредством издания фирменных ин-формационных бюллетеней, журналов, в которых освещаются деятельность и события жизни фирмы; показа престижных видео- и кинофильмов; устройства праздников и проведения дней отдыха, на которые расходуются значительные средства.

Повышение эффективности руководства персоналом достигается за счет использования таких факторов, как:

- хорошая организация рабочих мест;
- рациональное планирование и использование производственных площадей;
- систематическая переподготовка и повышение квалификации работников;
- обеспечение стабильности занятости;
- разработка и реализация различных социально-экономических программ.

Для обеспечения стабильной занятости для постоянных работников в американских фирмах обычно используются следующие методы:

- привлечение временных работников в период циклического подъема; маневрирование трудовыми ресурсами в рамках фирмы;
- переквалификация работников и обучение их новым специальностям; сокращение рабочей недели в период ухудшения конъюнктуры;
- предложение внеочередных отпусков и досрочного выхода на пенсию.

Такие мероприятия обычно проводятся в американских фирмах в рамках специально разработанных программ по стабилизации занятости. Их основная задача состоит в сохранении необходимого числа наиболее квалифицированных работников, стимулировании их желания постоянно повышать производительность и эффективность своей работы.

Разработка программ управления персоналом предусматривает:

- наличие целевой ориентации и взаимосвязи общих целей: повышение производительности труда, качества продукции, гибкости в оплате труда; постоянное повышение квалификации работников;
- совместную разработку стратегии в области управления трудовыми ресурсами и стабилизации занятости представителями руководства фирмы с профсоюзом и работниками.

Обеспечение гарантий занятости для персонала делает любую фирму более прибыльной и конкурентоспособной, особенно если стратегия стабилизации состава работников используется в качестве средства для повышения гибкости в управлении персоналом, обеспечения условий для тесного взаимодействия работников и сохранения наиболее квалифицированного их состава.

Гарантии занятости и снижение текучести кадров обеспечивают значительный экономический эффект и побуждают работников к повышению эффективности своей работы, не опасаясь увольнений, которые проводятся в период ухудшения хозяйственной конъюнктуры. Но некоторые фирмы, как например американская фирма "ИБМ", не увольняют работников по экономическим причинам. Такой практики она придерживается около 35 лет. Вместо этого используются такие методы, как периодическое прекращение найма новых работников, проведение программ переквалификации, досрочный выход на пенсию и др.

Многие американские фирмы широко используют долгосрочные программы управления трудовыми ресурсами, которые помогают избегать массовых увольнений рабочих.

Список рекомендованных источников

- 1 Волгин Н.А. Кейсы как эффективная форма обучения экономистов и менеджеров: феномен, методика составления и использования. - М.: РАУ, 2014
- 2 Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник/ Второе издание, переработанное и дополненное Рекомендовано Государственным комитетом Российской Федерации по высшему образованию в качестве учебника для студентов экономических специальностей высших учебных заведений. Москва: "Банки и биржи"- Издательское объединение "ЮНИТИ", 2015
- 3 Грачев М.В. Управление трудом: теория и практика капиталистического хозяйствования. - М.: Наука, 2010
- 4 Грачев М.Л. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. - М.; Дело, 2013.
- 5 Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: Учебник – М.: ИНФА –М, 2010.

Вопросы присылать преподавателю на электронную почту rshevkalenko@bk.ru или в личном сообщении в социальной сети <https://vk.com/id168488953>

Преподаватель

Шевкаленко Р.А.