

**УДК 330**

**Линцов Артем Александрович**

**Студент магистратуры, 3 курс**

**Воронежский государственный университет**

**Россия, Воронеж**

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЩЕГО НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ  
ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация:** в настоящей статье рассмотрены основные аспекты применения в современных социально-экономических условиях технологий управления развития организации на примере гостиничных предприятий.

**Ключевые слова:** система развития организации, направления системы управления персоналом, кадровая стратегия, эффективная система управления персоналом, кадровая технология, закономерности управления персоналом, компетенция, коммуникации, концепция управления, методы управления, морально-психологический климат, персонал-технология.

Lintsov Artyom

**DETERMINING THE GENERAL DIRECTION OF THE  
ORGANIZATION'S DEVELOPMENT**

**Abstract:** this article discusses the main aspects of the application of management technologies for the development of an organization in modern socio-economic conditions on the example of hotel enterprises.

**Keywords:** organization development system, directions of personnel management system, personnel strategy, effective personnel management system, personnel technology, patterns of personnel management, competence, communications, management concept, management methods, moral and psychological climate, personnel technology.

В настоящее время в условиях тотальной пандемии коронавирусной инфекции и сложной эпидемиологической обстановки каждая компания в

сфере гостиничного сервиса имеет своей целью оптимальное функционирование и приспособление к новым условиям современной реальности. При такой ориентации встает вопрос о постоянном поиске и внедрении технологий развития и оптимизации всех участков работы и бизнес-процессов, напрямую влияющих на результативность гостиничных организаций.

В подобной ситуации следует уделять особенно пристальное внимание рациональному применению всех организационных ресурсов. И одним из стратегически важных и значимых ресурсов представляется именно человеческий ресурс, персонал предприятия со своими компетенциями и особенностями в эффективном управлении. Стабильная основа результативной работы организации гостиничного сервиса представляет собой оптимально и верно подобранный человеческий капитал, где остро встает проблематика системы управления персоналом как базового элемента работы по управлению всей организацией.

Каждая организация сферы гостиничного сервиса в условиях пандемии заботиться об уровне своей конкурентоспособности, постоянно стремиться к более оптимальному использованию своего человеческого капитала, формируя и поддерживая благоприятные условия труда для эффективных сотрудников, а также поддерживая все системные направления в стратегии управления своим персоналом.

Основными принципами определения направления организационного развития являются [3, с. 12]:

- 1) принцип системности;
- 2) принцип демократизации;
- 3) принцип индивидуализации;
- 4) принцип информатизации;
- 5) принцип достижения поставленных целей и задач перед организацией;

- 6) подбор сотрудников в организацию с учетом их социально-психологической совместимости;
- 7) учет пожеланий работников при выборе технологий и специфики их переподготовки и повышения квалификации.

Принцип системности в определении общего организационного развития основывается на том, что управление человеческими ресурсами должно [3, с. 24]:

- 1) охватывать не отдельные категории работников, а весь кадровый состав организации;
- 2) ориентироваться на решение не одномоментных задач, а непрерывно возникающих проблем в деятельности каждого сотрудника: от его приема на работу, в период продвижения по службе и до его последнего дня работы в организации;
- 3) учитывать как то или иное решение влияет на каждую подсистему управления персоналом и организацию в целом.

Принцип демократизации основывается на следующих положениях [5, с. 21]:

- 1) методы управления и стиль руководства в организации должны иметь демократическую основу;
- 2) должно учитываться мнение персонала при оценке работы подразделений, в которых они работают;
- 3) должен осуществляться регулярный сбор мнений работников относительно важнейших проблемам деятельности компании и учет этого мнения в процессе разработки мероприятий по решению существующих проблем;
- 4) нововведения должны внедряться при поддержке персонала организации, руководство должно делать все возможное для того, чтобы сотрудники относились к изменениям положительно;

Принцип достижения поставленных перед организацией целей базируется на том, что служба управления персоналом должна служить

достижению целей организации, а кадровая стратегия должна быть сопряжена с корпоративной стратегией, чтобы способствовать реализации последней на должном уровне.

Подбор сотрудников с учетом их социально-психологических и личностных особенностей показывает, что в современном управлении персоналом нужно ориентироваться не только на формальные характеристики сотрудников, но и заботится о социально-психологическом климате в организации. Ведь особый климат в коллективе создает и совершенствует атмосферу вовлеченности, которая помогает в существенной степени достигать целей организации.

Управленцам в своей повседневной практике необходимо руководствоваться указанными выше принципами управления, что даст возможность в существенной степени поднять эффективность его использования.

В настоящее время в современном менеджменте в целом обеспечение организации сферы гостеприимства трудовым ресурсом подразумевает определение пригодности работников непосредственным требованиям работодателей и запросам бизнеса, поэтому рекрутинг наиболее соответствующих кандидатов с рынка труда представляется важным аспектом не только в деятельности гостиничной организации, но всей системы взаимодействия «организация-внешний рынок труда».

В этой связи необходимо обратиться к мнению А.Я. Кибанова, который обращает внимание на то, что система управления человеческим ресурсом гостиничного предприятия прежде всего предполагает верно обоснованное и экономически оптимальное распределение сотрудников организации по службам и штатным должностям согласно с утвержденным уровнем и профилем должностной квалификации, а кроме этого, необходимым опытом работы, профессиональными и личностно-корпоративными компетенциями кандидата на вакантную должность [4, с. 66].

Также другой исследователь - А.М. Курганов обращает внимание на что, что в общем понимании сущности системы обеспечения организации сферы гостиничного сервиса человеческим ресурсом необходимого уровня находятся две основные цели [5, с. 72]:

1) подбор и назначение на вакантные штатные должности наиболее компетентных кандидатов с рынка труда, которые оптимально соответствуют требованиям профиля должности согласно штатному расписанию конкретной организации;

2) выделение для каждого кандидата и сотрудника подходящей профессиональным и личностным компетенциям сферы трудовой деятельности в конкретной организации.

Не подлежит сомнению тот факт, что эффективное решение на прикладном уровне данных ориентиров будет самым непосредственным образом способствовать качественному выполнению должностных обязанностей персоналом современной гостиничной организации.

Специфика особенностей управления персоналом в сфере гостеприимства определяется таким важным положение о том, что в настоящее время в условиях современной реальности всю большую роль стала приобретать корпоративная модель компетенций, которая является набором необходимых профессиональных и личностных критериев как для всей организации, так и для каждого сотрудника в соответствии с занимаемой им должностью в организационной структуре.

Успешное функционирование гостиничного предприятия в условиях пандемии зависит от эффективной системы управления, что в конечном итоге определяет возможность получения стабильной прибыли. В этой связи значимое место занимает модель оценки гостиниц с точки зрения выявления уровня их конкурентоспособности на рынке. Интерес к изучению качества предоставляемых услуг возрастает.

Происходит переосмысление возможности и эффективности использования различных инструментов в области определения результатов.

А в качестве ключевых оценщиков услуг выступают сами потребители [8, с. 52].

В условиях снижения рентабельности гостиничных предприятий, возникает особая значимость оценки организации для определения эффективности и выявления конкурентоспособности на рынке. Динамичное изменение предпочтений потребителей, рост конкуренции и сокращение уровня эффективности стандартных методов продвижения гостиничных услуг определяют негативные тенденции в области развития гостиничного обслуживания и улучшения конкурентоспособности гостиниц в нынешних условиях. Среди факторов, которые формируют доход заведения являются общее количество мест для посетителей, число оборота одного места в течение рабочего дня, среднее пребывание посетителя, средний чек на одного гостя.

Кроме того, для проведения анализа эффективности функционирования гостиницы во внимание принимают местоположение заведения, уровень подготовки персонала, техническое оснащение. На эффективность работы оказывает влияние специализация, меню, применяемые методы администрирования [8, с. 63].

Признанный эксперт в сфере управления персоналом Е.А. Митрофанова утверждает, что анализ деятельности предприятий гостиничного сервиса можно осуществить как реализацию следующих взаимосвязанных мероприятий [9, с. 102]:

- 1) разработка и периодический пересмотр, а также систематическое согласование основной стратегической цели всей организации, ее прямое соответствие рыночной нише и позиции компании во внешнем окружении и среди конкурентов;
- 2) мониторинг динамики предварительных результатов, которых организация планирует добиться для достижения своих целей в долгосрочной или краткосрочной перспективе;

3) системный анализ появляющихся на практике трудностей и проблем из-за дефицита либо вовсе отсутствия на рынке труда необходимого уровня профессионалов и определение необходимого количества вакансий, а также количества соответствующих специалистов;

4) формулирование планов тактики и непосредственных технологий рекрутинга.

Таким образом, основные аспекты общего направления развития организации в современных социально-экономических условиях базируются на принципах и постуатах управления персоналом, принятым в HR-менеджменте. В связи с нынешней социально-экономической ситуацией, вызванной пандемией коронавируса, управление организаций гостиничного сектора должны уделять пристальное внимание четко налаженной и научно обоснованной системе требований к своему персоналу как стратегически важному ресурсу.

### **Использованные источники:**

1. Ивановская Л.В. Стратегия управления персоналом // Кадровик. Кадровый менеджмент. М., 2020. 391 с.
2. Иванцевич Д.Л. Лобанов А.Б. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. М., 2019. 287 с.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: Инфра-М, 2019. 370 с.
4. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Формирование системы управления. - М., 2017. 412 с.
5. Кафидов В.В., Современный менеджмент. - М: МФПУ Синергия, 2017. 406 с.
6. Мильнер, Б.З. Управление современной компанией. М: ИНФРА-М, 2019. 619 с.
7. Самоукина Н.В. Управление персоналом: российский опыт. - СПб.: Питер: Питер прнт, 2019. 291 с.
8. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия: учебник. - М.: Дело, 2017. 517 с.
9. Управление персоналом: сборник статей / пер. с англ. А. Сатунина. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2020. 391 с.