

[2, с. 29] и может быть использован в самых разных отраслях научного знания, включая теорию управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Акофф, Р. Планирование будущего корпорации / Р. Акофф. – М.: – Прогресс, 1985. – 325 с.
2. Степин, В.С. Философия науки. Общие проблемы / В.С. Степин. – М.: Гардарики, 2006. – 384 с.

УДК 331.108.2

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

*А.П. Метельская, студентка группы 10502118 ФММП БНТУ,
Е.С. Сидорович, студентка группы 10502118 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель Подупейко А.А.*

Резюме – руководители большинства отечественных организаций концентрируют внимание на управлении производством, финансами, маркетингом, в то время как совершенствование такой важнейшей составляющей управления предприятием, как человеческие ресурсы, продолжает оставаться наиболее слабым звеном в общей системе управления.

Resume – the heads of most domestic organizations focus on the management of production, finance, and marketing, while the improvement of such an important component of enterprise management as human resources continues to be the weakest link in the overall management system.

Введение. Успешное развитие организации во многом зависит от трудового потенциала ее сотрудников. В связи с этим грамотное управление трудовыми ресурсами стало необходимым и обязательным условием повышения конкурентоспособности и обеспечения финансовой устойчивости организаций различных сфер деятельности.

Основная часть. Управление человеческими ресурсами представляет собой стратегический и последовательный процесс управления трудовой деятельностью и отношениями. При этом следует отметить, что данный процесс основывается на использовании личных возможностей и трудового потенциала каждого отдельного сотрудника для достижения устойчивого уровня конкурентоспособности организации в целом [1].

Термин «управление человеческими ресурсами» (human resources management – HRM) в значительной степени заменил термин «управление персоналом» и представляет собой процесс управления трудовыми ресурсами в организации. Функция HRM включает в себя различные виды деятельности, основным из которых являются решение вопросов: о потребности организации в кадрах (нужно ли использовать независимых подрядчиков или нанимать новых сотрудников); о поиске, наборе лучших сотрудников и их обучении; о решении проблемы производительности и специализации труда; о выборе методов организации и управления персо-

налом, а также управления различными нормативными актами в области регулирования труда в организации. Функция HRM также включает в себя систему стимулирования и мотивации персонала, систему вознаграждений и компенсаций, кадровую политику. Отдел кадров также должен хорошо ориентироваться в вопросах оценки морального духа сотрудников, соответствия его принципам и миссии организации, определять стимулы для его повышения [2].

Выделим следующие направления в системе управления человеческими ресурсами в организации. Планирование: прогнозирование будущих потребностей в кадрах в условиях окружающей среды организации, миссии и целей, стратегий, внутренних сильных и слабых сторон, включая ее структуру, культуру, технологии и лидерство. Кадровое обеспечение: привлечение трудовых ресурсов с соответствующими навыками, умениями, знаниями и опытом для создания резерва рабочих мест на предприятии. Ведущими практиками являются планирование трудовых ресурсов, анализ рабочих мест, набор персонала и отбор подходящих кандидатур.

Разработка и реализация стратегических и тактических целей фирмы: анализ требований к обучению сотрудников, обеспечение их новыми знаниями и навыками, необходимыми для приемлемого уровня работы или для карьерного роста в организации. Оценка эффективности труда может выявить ключевые навыки и компетенции сотрудников. Мотивация: создание и реализация системы вознаграждения. Рабочая среда: система учета, анализа и мониторинга политики в области безопасности, охраны здоровья и социального обеспечения на рабочем месте с целью сохранения квалифицированной рабочей силы и соблюдения установленных законом стандартов и правил.

Управление отношениями в коллективе включает в себя целый ряд направлений вовлечения/участия сотрудников в профсоюзных рабочих местах. Управление изменениями включает в себя оказание помощи другим сотрудникам в представлении будущих перспектив, информирование, повышение заинтересованности сотрудников в инновациях, вовлеченность в инновационные проекты, поощрение инициативы, установление четких ожиданий в отношении производительности и развитии потенциала персонала и т.д.

Заключение. Кадровое управление человеческими ресурсами фокусируется на создании благоприятных условий работы персонала. Необходимо вносить изменения и развивать структуру управления кадрами, так как старое виденье не улучшит организационный процесс компании, на который влияет управление человеческими ресурсами. Стратегия управления человеческими ресурсами выстраивает гибкую систему адаптации к внешней и внутренней среде, тем самым увеличивает эффективность предприятия, делает предприятие наиболее конкурентоспособным и снижает прочие финансовые риски.

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление человеческими ресурсами [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://www.grandars.ru/college/biznes/upravlenie-chelovecheskimi-resursami.html>. Дата доступа: 14.02.2021.
2. Studfile.net [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/6017849/page:3/>. Дата доступа: 02.03.2021.

УДК005.95.96

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РЕСТОРАННОМ БИЗНЕСЕ

*Ю.Б. Михневич, студентка группы 10503118 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Resume – the restaurant business is created by people and for people, therefore the personnel management policy is the main direction of its activity. Personnel management in the restaurant business is carried out through the use of a set of specific management methods that are interconnected.

Резюме – ресторанный бизнес создаётся людьми и для людей, поэтому политика управления персоналом является основным направлением его деятельности. Управление персоналом в ресторанном бизнесе осуществляется за счет использования набора определенных методов управления, которые взаимосвязаны.

Introduction. For restaurant business owners, personnel management in a restaurant is considered a frequent problem that must be constantly addressed, since the availability of qualified personnel is one of the most important components of a successful business. The development and implementation of a modern restaurant personnel management system is capable of increasing its efficiency many times over. Due to the correct functioning of the personnel management system, continuous improvement of work with employees is ensured. The essence of HR management is communication between the business owner and the restaurant staff. These relationships are based on methods of influencing the interests, motives and work activities of the restaurant company's employees so that they can be used in the most productive way [1].

Main part. Any form of people management is based on the motives that the employee is guided by while performing his work. In turn, the motive is what makes the employee at the moment act in a certain way, makes his activity purposeful and keeps it at a certain level.

All categories of restaurant personnel are involved to some extent in the sale of restaurant products and services. However, there are basic positions that can have a big impact on the rest of the restaurant staff and diners. Each category of personnel has its own needs and methods of influence. Several categories of restaurant personnel can be distinguished: administration personnel, kitchen specialists and service personnel in the hall. For example, the best motivation for