

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕДПРИЯТИЙ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

11.1. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕДПРИЯТИЙ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ, ИХ ХАРАКТЕРИСТИКА И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ

Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги.

Понятие «трудовые ресурсы» используется для характеристики трудоспособного населения в масштабах всей страны, региона, отрасли экономики либо в рамках какой-либо профессиональной группы. Наряду с ним в экономической науке и практике применяются и такие понятия, как «рабочая сила», «человеческие ресурсы», «человеческий фактор», «кадры», «работники», «персонал», «трудоустройство», «человеческий капитал», имеющие разное содержание и смысловую нагрузку. Они дополняют друг друга, раскрывая одну из сторон носителя этих понятий — человека. Использование разных терминов важно и потому, что есть установленные международные стандарты, опираясь на которые можно проводить сравнения между странами.

В рамках отдельных организаций часто употребляют понятие «персонал», обозначающее людей со сложным комплексом индивидуальных качеств — социальных, психологических, профессиональных, мотивационных и других, наличие которых и отличает их от вещественных факторов производства (сырья, машин, энергии, капитала).

Персонал (от лат. *personalis* — личный) — *это личный состав организаций, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев.*

Основными признаками персонала являются:

- трудовые взаимоотношения с работодателем, которые оформляются трудовым договором (контрактом). Однако на практике в отдельных случаях отсутствует юридическое оформление найма, и в результате персонал лишается гарантий соблюдения касающихся его норм трудового законодательства. Работающие собственники и совладельцы организации включаются в состав персонала, если они кроме причитающейся им части доходов получают соответствующую плату за то, что участвуют своим личным трудом в деятельности организации;
- качественные характеристики (профессия, специальность, квалификация, компетентность и др.), наличие которых определяет деятельность работника на конкретной должности или рабочем месте, а следовательно, отнесение его к одной из категорий персонала: руководителей, специалистов, других служащих (технических исполнителей), рабочих;
- целевая направленность деятельности, т.е. достижение целей организации путем установления адекватных им целей отдельного работника и создания условий для их эффективной реализации.

Состав и структура персонала зависят от вида и объема деятельности предприятия, специализации, количества рабочих мест, режима работы, уровня производительности труда, формы обслуживания потребителей, степени механизации и автоматизации производственно-торговых процессов, уровня сложности выполняемых функций и масштаба операций.

Работники предприятия общественного питания классифицируются по следующим признакам:

1. По категориям. В состав кадров общественного питания входят: административно-обслуживающий персонал, работники производства, работники зала и работники производственно-торговой группы. Деление работающих по категориям основано на функциональном разделении труда.

2. По должностям. На предприятиях общественного питания к административно-обслуживающему персоналу относят должности руководителей, специалистов (экономисты, бухгалтеры, инженеры-технологи), обслуживающего персонала (механики холодильных установок, гардеробщики, сторожа и т.п.); к работникам производства — заведующих производством и их заместителей, заведующих цехами, кондитеров, пекарей и т.д.; к работникам зала — метрдотелей, администраторов, официантов, резчиков хлеба, кассиров и т.д.; к работникам производственно-торговой группы — буфетчиков, продавцов.

3. По специальностям. В общественном питании в составе работников производства выделяют такие специальности, как пекари, кондитеры, повара и т.д.

4. По уровню квалификации. Основные должности, профессии, специальности подразделяются на ряд квалификационных категорий, характеризующих степень сложности работ: продавцы и кассиры — на 3 категории, специалисты — на 4, повара, пекари, кондитеры — на 6 категорий и т.д.

С целью эффективного управления процессом формирования и использования кадров применяют и другие виды классификаций: по полу и возрасту, по стажу работы, по отношению к собственности, по характеру трудовых отношений.

Таким образом, состав работников по естественным (пол, возраст) и приобретенным (стаж, профессия) признакам образует структуру персонала, которая может быть:

- *статистической*, отражающей распределение работников в разрезе категорий и должностей по профессии, специальности и квалификации;
- *аналитической*, подразделяемой на общую (по таким признакам, как стаж работы, образование) и частную (по соотношению отдельных категорий работников).

В соответствии с п. 4.1 ГОСТ Р 50935—2007 «Услуги общественного питания. Требования к персоналу» персонал предприятий общественного питания подразделяют на обслуживающий, производственный и административный.

При установлении требований к персоналу учитывают следующие критерии оценки:

- уровень профессиональной подготовки и квалификации, в том числе теоретические знания и практические навыки;
- способность к организации деятельности предприятий общественного питания и руководству персоналом (для директора, управляющего, менеджера, заведующего предприятием, заведующего производством, начальника цеха, метрдотеля и др.);
- знание и соблюдение профессиональной этики;
- знание нормативных и руководящих документов, касающихся профессиональной деятельности.

Персонал предприятий общественного питания всех типов и классов (рестораны, кафе, столовые и т.д.) независимо от форм собственности должен проходить инструктаж с целью ознакомления с правилами внутреннего распорядка, организацией работы предприятия и правилами оказания услуг в его сфере.

Функциональные обязанности, права и квалификационные требования к персоналу должны быть зафиксированы в персонализированных должностных инструкциях, утвержденных руководителем организации.

Должностные инструкции персонала разрабатывает администрация организации, исходя из требований ГОСТ Р 50935—2007, стандартов организации, квалификационных характеристик работ и профессий, должностей руководителей и специалистов с учетом особенностей работы каждого предприятия и требований действующего законодательства.

Администрация организации общественного питания должна систематически организовывать мероприятия по совершенствованию знаний, повышению квалификации и профессионального мастерства работников, их теоретической подготовки и практических навыков. Весь персонал должен проходить подготовку по безопасным методам работы.

Персонал предприятия общественного питания должен обеспечивать безопасность жизни и здоровья потребителей, а также сохранность их имущества при пребывании на предприятии.

К персоналу предприятий общественного питания всех типов и классов предъявляют следующие общие требования:

- знание и соблюдение должностных инструкций и правил внутреннего распорядка предприятия (организации);
- соблюдение требований санитарии, правил личной гигиены и гигиены рабочего места;
- знание и соблюдение мер пожарной безопасности, правил охраны труда и техники безопасности;
- знание требований нормативных и технических документов на услуги общественного питания, в том числе на продукцию общественного питания;
- владение профессиональной терминологией;
- повышение квалификации (не реже одного раза в пять лет).

На однотипных предприятиях численность и профессиональный состав кадров могут быть различными, но они должны обеспечивать реализацию целей и стратегии предприятия. Устанавливается оптимальное соотношение численности работников, имеющих различные профессионально-квалификационные и социально-психологические характеристики, с учетом оптимальной степени загрузки оборудования и полного использования их потенциала. Подбор и расстановка кадров осуществляются в зависимости от содержания труда, роли и места работника в структуре предприя-

тия, его соответствия требованиям рабочего места. Основные принципы подбора кадров:

- соответствие численности персонала объему выполняемых работ и квалификации каждого работника, степени сложности его трудовых функций;
- формирование кадрового состава в зависимости от целей и стратегии предприятия, максимально эффективного использования рабочего времени;
- создание условий для повышения квалификации работников и расширения их производственного профиля, роста эффективности труда.

В условиях рынка определяющими становятся такие принципы, как сочетание внутренних и внешних источников подбора кадров, перспективность работника и динамизм его карьеры, т.е. ориентация на качество образования, личный потенциал работника, его стабильность и мобильность, длительную перспективу.

Таким образом, принципы подбора и отбора сотрудников, кадровая политика должны соответствовать стратегии развития предприятия, основной составляющей которой является компетентность работника: его образование, опыт, навыки общения и умение работать в коллективе.

Домашнее задание:

- составить конспект;
- фотоотчет прислать по электронному адресу