

Список литературы:

1. Кодекс Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения».
2. Государственная программа развития здравоохранения Республики Казахстан «Саламатты Қазақстан» на 2011-2015гг.
3. «Стратегический план Министерства здравоохранения Республики Казахстан на 2011-2015 годы».
4. «Единая национальная система здравоохранения».
5. Концепция развития систем менеджмента в Республике Казахстан до 2015 года.
6. ГОСТ Р ИСО 9001-2008. Системы менеджмента качества. Требования. М.: ФГУП "Стандартинформ", 2009. 31 с.
7. Пономарев С.В., Мищенко С.В., Трофимов А.В., Самородов В.А. Управление качеством продукции: аудит в системе менеджмента качества. Тамбов, ТГТУ, 2006 г.- 96 с.
8. Эмануэль А.В. Внедрение международных стандартов системы ISO в России - проблемы и перспективы // Менеджмент качества в сфере здравоохранения и социального развития. 2008. № 3. С. 55-58.

Н.В. Климова, Л.Т. Овчинникова

*Российский государственный профессионально-педагогический
университет*

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ (НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ)

Кадры всегда относились к важнейшим факторам, обеспечивающим эффективность работы предприятия. Поэтому в условиях рыночной экономики одним из решающих условий повышения эффективности и

конкурентоспособности предприятия является обеспечение высокого уровня кадрового потенциала.

Мониторинг отраслевого рынка труда предприятий общественного питания показывает, что все больший тренд складывается в направлении рынка «работника», обостряется конкуренция предприятий за квалифицированный персонал. В связи с этим такие предприятия все больше формируют политику, направленную на инвестирование в кадровый потенциал. То есть, увеличивается понимание важности вложений в курсы по повышению квалификации персонала, обеспечивается социально-ответственная реструктуризация, разрабатываются программы оздоровления персонала.

Анализ неспециализированных ресторанов и кафе (то есть предлагающих разнообразную кухню) в г. Екатеринбурге показал, что их развитие идет достаточно быстрыми темпами. Ресторанный бизнес—это высоко конкурентная сфера деятельности, вызывающая необходимость совершенствовать кадровую политику. Вместе с тем, персонал на таких предприятиях менее квалифицированный, чем в специализированных ресторанах и кафе: стаж работы от 3 месяцев до 2 лет составляет 58%, от 2 года до 5 – 30%, свыше 5 лет – 12%. Также на таких предприятиях присутствует высокая текучесть кадров. Причиной, в том числе, является недостаточное стимулирование работников.

В качестве стимулирования персонала предлагается ввести компенсационный пакет.

Термин «компенсационный пакет» объединяет все виды вознаграждений и льгот, получаемых работником от компании. Состав компенсационного пакета должен, прежде всего, удовлетворять потребностям сотрудников и быть сбалансированным. Прежде, чем включать в компенсационный пакет тот или иной вид вознаграждения, необходимо тщательно проанализировать характеристики коллектива.

Компенсационный пакет включает:

1. Постоянную (фиксированную) часть заработной платы:
 - базовые оклады (тарифные ставки);

- доплаты и надбавки постоянного характера (например, за особую квалификацию, превышающую требования к занимаемой должности, или за условия труда, не удовлетворяющие нормативам).

2. Переменную часть заработка: премии; бонусы; комиссионные; другие подобные выплаты.

3. Дополнительные льготы (повышающие лояльность работников)

4. Возможность включения в нематериальную мотивацию в зависимости от результатов труда.

5. Опционы, пенсионные и сберегательные программы.

6. Другие выплаты.

Предприятия, где основная тенденция формирования компенсационных пакетов заключается в увеличении дополнительных льгот, нематериального вознаграждения, развитии социальной направленности, оказываются наиболее эффективными и успешными в своем бизнесе.

Список литературы:

1. Магура М.И. Отбор персонала и управление человеческими ресурсами организации // Управление персоналом/ М.И. Магура. 2007. №7. С. 40–49.

2. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом: Учебное пособие для вузов/ Ю.А. Цыпкин. М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2008. 446 с.

3. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации Учебно-практическое пособие. – изд. 4 – е, перераб. и доп. М.: Бизнес – школа, 2008. 368 с.

4. [Электронный ресурс]: <http://www.znaytovar.ru/s/Stimulirovanie-i-motivaciya-per.html>

5. [Электронный ресурс]: <http://www.hr-portal.ru/article/moralnoe-stimulirovanie-personala>

6. [Электронный ресурс]: <http://bazaidei.ru/upravlenie-personalom-v-restorannom-biznese/>