



Доктрина эффективного потребления трудовых ресурсов- стихийно оформилась исторически первой и не имеет целостной методологической и системной научной основы. На практике реализуется многими хозяйствующими субъектами, особенно из числа субъектов малого и среднего бизнеса.

Краткая характеристика доктрины:

- предполагает отношение администрации к своему персоналу как к одному из многих видов потребляемых ресурсов (материальных, информационных, финансовых и других);
- полностью игнорирует специфику влияния «человеческого фактора» на процесс использования данного «ресурса»;
- автоматически распространяет на наемных работников традиционное требование финансового менеджмента, связанное с оптимизацией ресурсных затрат (любые расходы, рентабельность которых невозможно подтвердить финансовыми расчетами, определяются в качестве «экономически неоправданных»).

Основные преимущества доктрины:

- финансовая эффективность с позиции управления текущими затратами;
- функциональная простота практического применения, позволяющая организовать управление персоналом на основе технологических процедур и методов, наиболее удобных для всех категорий менеджеров организации;
- обеспечивает наиболее статичный характер системы персонального менеджмента, не нуждающейся в постоянных корректировках при любых изменениях ситуации на внешнем и внутрифирменном рынках труда.

Основные недостатки доктрины:

- игнорирование необходимости реализации социально-ориентированной кадровой стратегии, отражающей не только цели работодателя, но и учитывающей социально-экономические интересы его сотрудников;
- невозможность формирования и поддержания в трудовом коллективе отношений «корпоративного духа»;
- высокий уровень рисков нелояльного поведения собственного персонала;

- формирование отношений найма исключительно на основе текущих прагматичных интересов сторон;
- ограничение прикладного инструментария персонального менеджмента двумя из четырех групп методов управления - административными и, в меньшей степени, экономическими.

Данная доктрина во многих организациях является основополагающей, к данным категориям можно отнести многие кафе, рестораны и заводы.

Мне довелось работать в трех предприятиях общественного питания: ресторан «Twin Pigs», Гастрономическое Ателье «Груша», и где я действительно задержалась оказалась «Costa Coffee» компании ООО «Росинтер Ресторантс», у них достаточно много продуктов: «Планета Суши», «Шикари», «Il Patio», «Friday`s» и так далее. Компания взяла франшизу и организовала сеть в России. В «Costa Coffee»[\[1\]](#) существуют жесткие требования по работе и организации предоставления услуг, используется свой брендовый кофе, который отличается от конкурентов длительной жаркой кофейных зерен (18-20 минут)[\[2\]](#) – вместо 6 минут обжаривания.

Это оказалась первая и последняя (на данный момент) основная и захватывающая работа, которая погружала меня в процесс и возвала к непоколебимой любви...любви к постоянным гостям, почтению традициям и стандартам и ощущению, что находишься на своем месте-сфере гостеприимства (HoReCa).

На практике работы я застала смену трех работодателей, мне кажется, это непосредственно придает оттенок доктрине организации трудовых отношений, так как каждый руководитель может добавить от себя больше человеческих чувств, нематериальной мотивации и это нельзя будет отнести к игнорированию социально-ориентированной стратегии. Даже могла бы сказать исходя из анализа и нахождения в коллективе, что компания применяла доктрину «Развития человеческого капитала» так как компания стремилась создать корпоративный дух, вносить экономические акции- соревнования и возможность развития по карьерной лестнице. Так было в «правления» двух первых директоров, третьим оказалась девушка 28 лет и закончившая Бакалавриат экономического направления и набравшая кредитные обязательства, поэтому выжимка и ориентация на эффективное потребление трудовых ресурсов стало основополагающей основой ее влияния.

Я считаю, что данную доктрину можно встретить и на позициях быстро замещающих должностях и должностях рабочего спектра, когда и правда

работника воспринимают как определенный вид ресурса, которого можно непоколебимо заменить в любой момент.

Нет плохих стратегий управления и хороших, есть неподходящие и подходящие к данной сфере организации труда, но не смотря на выбранную доктрину есть шанс ее использовать немного человечнее и эффективнее для самого персонала и работы всей организации в целом.

Применяя данную доктрину и понимая ее особенности, в ней не сказано о мотивации персонала и видах применяемых способов мотивации. Хотелось бы, чтобы работники в таких организациях работали в хороших условиях, и менеджеры имели возможность поощрения. Однако для кого-то достаточно нематериальной мотивации, а для кого-то обстоит иначе. Изучение потребностей человека подразделяются на 7 ступеней потребностей по пирамиде А. Маслоу (Рисунок 2.), в которой без удовлетворение базовых потребностей невозможно перейти к удовлетворению высших.

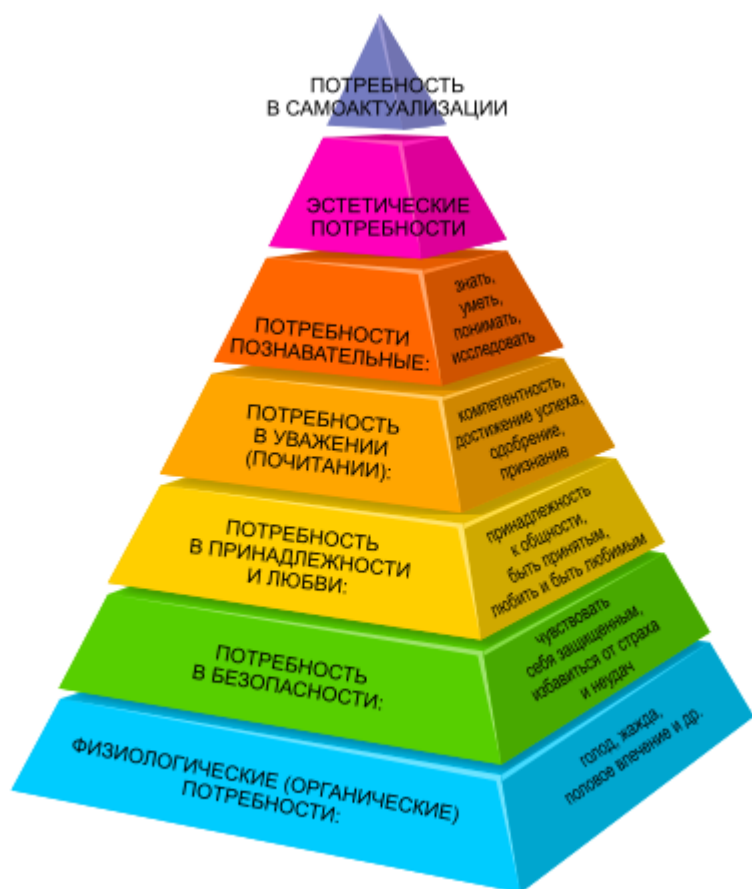


Рисунок 2. Иерархия потребностей по А. Маслоу

1. *Потребность в самоактуализации:* индивид должен быть тем, кем он может быть сохраняя верность своей природе. Эта потребность относится к желанию людей реализовывать себя, проявлять в что заложено природой.
2. *Эстетические потребности:* гармония, красота, вкус.
3. *Познавательные потребности:* понимание, умения, знания, исследования.
4. *Потребность в уважении:* все люди располагают потребностью в стабильной, обоснованной самооценке, в самоуважении, чувстве собственного достоинства и уважении окружающих, чести. Удовлетворение данной потребности вызывает чувство уверенности в себе, своей ценности, силе, способностях, ощущение своей полезности и необходимости в мире.
5. *Потребности в любви и принадлежности:* потребность в любви предполагает, как потребность отдавать и включает потребность получать. Когда эта потребность не закрыта, то индивид переживает отсутствие друзей или партнера. Человеку важно чувствовать принадлежность, добрососедские отношения на одной территории, среди класса, компании, коллег.
6. *Потребности в безопасности:* в современной жизни проявление этой потребности строится из стремления найти стабильную работу, иметь сберегательный счет и т.д.
7. *Физиологические потребности:* это те потребности, которые принимаются как основа для мотивирования, потому что физиологические потребности доминируют над остальными потребностями. Без пищи, воды-человек не сможет функционировать и стремится к другим ступеням потребностей.

Нужда – ощущаемая человеком необходимость в получении материального блага, чтобы удовлетворить базовые запросы, без которых существование живого существа будет под угрозой.

Потребность – это необходимость удовлетворения материального или духовного запроса человека, к подобным потребностям относят потребности всего перечня пирамиды А. Маслоу.

Следует отметить, что потребности субъективны и видоизменяются во времени. [3]

Так же существует теоретическая основа потребностей, такая как «**Система личных потребностей**» в этой теории потребности подразделяются на 3 уровня: **абсолютные, действительные и платежеспособные- их можно увидеть на Рисунке 2.**

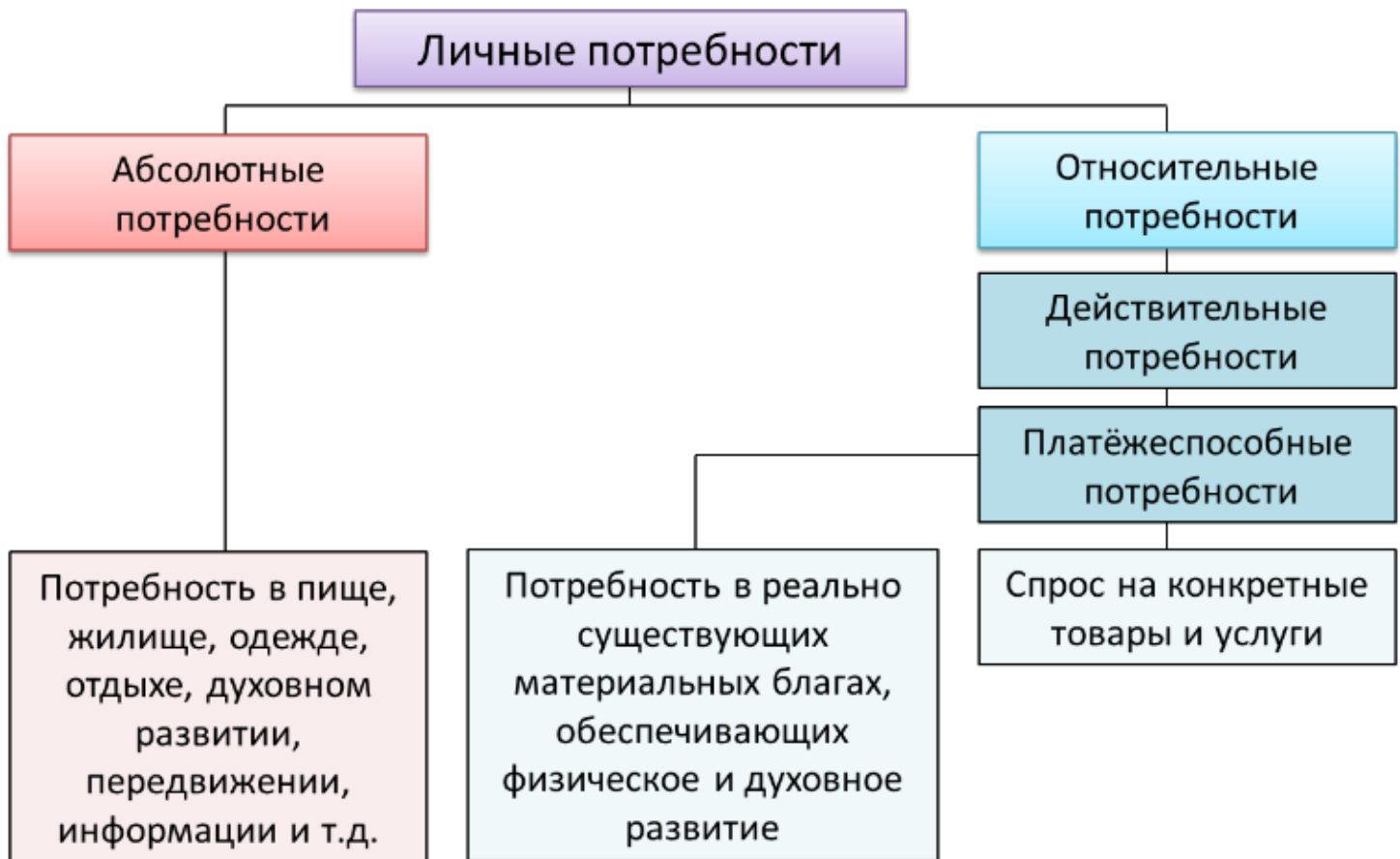


Рисунок 3. Система личных потребностей

1. *Абсолютные* – абстрактные к конкретным потребительским стоимостям и выражают потенциальную потребительскую силу общества. (жилище, пища, духовное развитие, являются основным стимулом производства и труда.)
2. *Относительные* – более конкретные потребности по отношению к каждому индивидууму и отражают возможность общества в реализации потребности.
3. *Действительные* – это все то, чем общество располагает в материально-вещественной форме и представляет реальную потребительскую силу общества.
4. *Платёжеспособные* – ограничиваются товарной массой, уровнем денежных доходов и ценами на товары. Они отражают фактическую потребительскую силу общества.

Общая характеристика организации

Целью бизнес-плана кафе-бар «Территория Талантов» является анализ деятельности, обоснование решений стратегического планирования хозяйственной деятельности организации на краткосрочные и долгосрочные перспективы на

основании потребностей рынка и возможностей получения необходимых ресурсов.

Цели бизнес-проекта:

1. Создание атмосферного места, для уличных, талантливых музыкантов и художников
2. Создание уютного и вдохновляющего места, для слушателей
3. Дать развитие уличному искусству, предоставив им специальную площадку
4. Удобное место для встреч, развлечений и приобретения мастерства
5. Создание новых рабочих мест, обслуживающего персонала с удобным графиком работы для студентов
6. Привлечение людей заниматься творчеством, без рамок и препятствий
7. Привлечение туристов

Суть проекта: создание кафе-бара «Территория Талантов», специализирующегося на интересном досуге и развитии своего таланта в гостеприимном заведении общественного питания.

Концепция заведения: кафе-бар на 100 мест с живой музыкой и ориентацией на творчество.

Отличительные особенности бренда: 3Д оформление дизайна, живая музыка «уличных» музыкантов, проведение мастер классов и возможность выбора направления этих мастер классов аудиторией,

Реализация бизнес-плана позволит решить следующие задачи:

- 1) завоевать свою нишу на рынке и свои позиции на рынке;
- 2) получить прибыль за счет технологических прогрессов;

Рассмотрим вариант открытия кафе-бара «Территория Талантов» в г. Москва по адресу: ЦАО, р-н Красносельский, Садовая-Спасская ул., 20

Арендуемое помещение находится вместе с постоянным потоком людей. Находится вблизи от метро Красные ворота (3 мин.), Чистые пруды (10 мин.), Комсомольская (16 мин.)

В помещении предстоит произвести ремонт помещения.

Данное предприятие общественного питания в концепции кафе-бара планирует оказывать следующие услуги:

1. Услуга питания, представляет собой услугу по изготовлению, реализации и организации потребления широкого ассортимента блюд (салаты, сэндвичи, выпечка, горячие блюда) и напитков, состоящих из безалкогольной и алкогольной продукции. Оказываются услуги квалифицированным обслуживающим персоналом в условиях повышенного уровня комфорта.

2. Организация досуга.

А. Предполагается проведение мастер-классов (с блогерами и мастерами своего дела), проведение концертов.

В. Проведение мероприятий, выставок, организация праздников.

С. Живая музыка эмоциональных исполнителей

Ресторанный бизнес в последнее время и правда занимает значимое место в экономике многих стран. Питание стало одним из самых прибыльных видов бизнеса в мире и относится к высокодоходным сферам обслуживания. Так же ресторанный бизнес входит в тройку самых быстро развивающихся видов услуг и является одним из наиболее ярких представителей малого бизнеса.

Помимо этого, развитие ресторанов и кафе в России в настоящий момент **сдерживается целым рядом отрицательных факторов**, к которым относятся:

1. Рынок перенасыщен
2. Неустойчивое состояние экономики страны
3. Наличие серьезной конкурентной среды
4. Высокая арендная ставка

Проведенное исследование показало, что в качестве целевых сегментов заведения данной концепции при данном местоположении и предполагаемом уровне цен следует выделить следующие:

1. Молодежь (студенты, работающие рядом с кафе, живущие рядом, любители творчества)
2. среднего возраста (работающие рядом с кафе, живущие рядом, любители музыки и творческого развития)
3. потребители «третьего возраста» (работающие рядом с кафе, живущие рядом, влюбленные в творчество и музыку).

Площадь заведения составляет 380 м² кв. м. представляет собой 3 зала: зал 1 на 45 кв. м. - 80 посадочных мест, зал 2 на 72 кв. м. - 45 посадочных мест и зал 3 VIP 45 кв. м. на 12 персон. Условия аренды состоит в минимальном сроке аренды в 11 месяцев. Исходя из концепции заведения, предполагаемого потока гостей и затрат организации целесообразным решением является сдавать третий зал в субаренду.

Миссия кафе-бара «Территория Талантов»: Предоставить каждому человеку возможность развивать свой потенциал и улучшать настроение вне зависимости от ситуаций.

Лозунг организации: "музыка и искусство объединяет наши сердца».

Организационная структура управления в кафе-баре «Территория Талантов»

Организационная структура управления необходима для обеспечения основных функций менеджмента, а именно планирование, анализ, организация, мотивация, контроль, координация.

Для организации любого вида бизнеса одним из наиболее важных факторов является персонал. В рамках данного проекта необходима команда из 13 человек:

Директор-1 человек;

Менеджер-3 человека;

Бариста-6 человека;

Уборщица-3 человека;

Организационная структура управления кафе-баром «Территория Талантов» построена по функциональному принципу. Схема организационной структуры приведена на **Рисунке 13**.

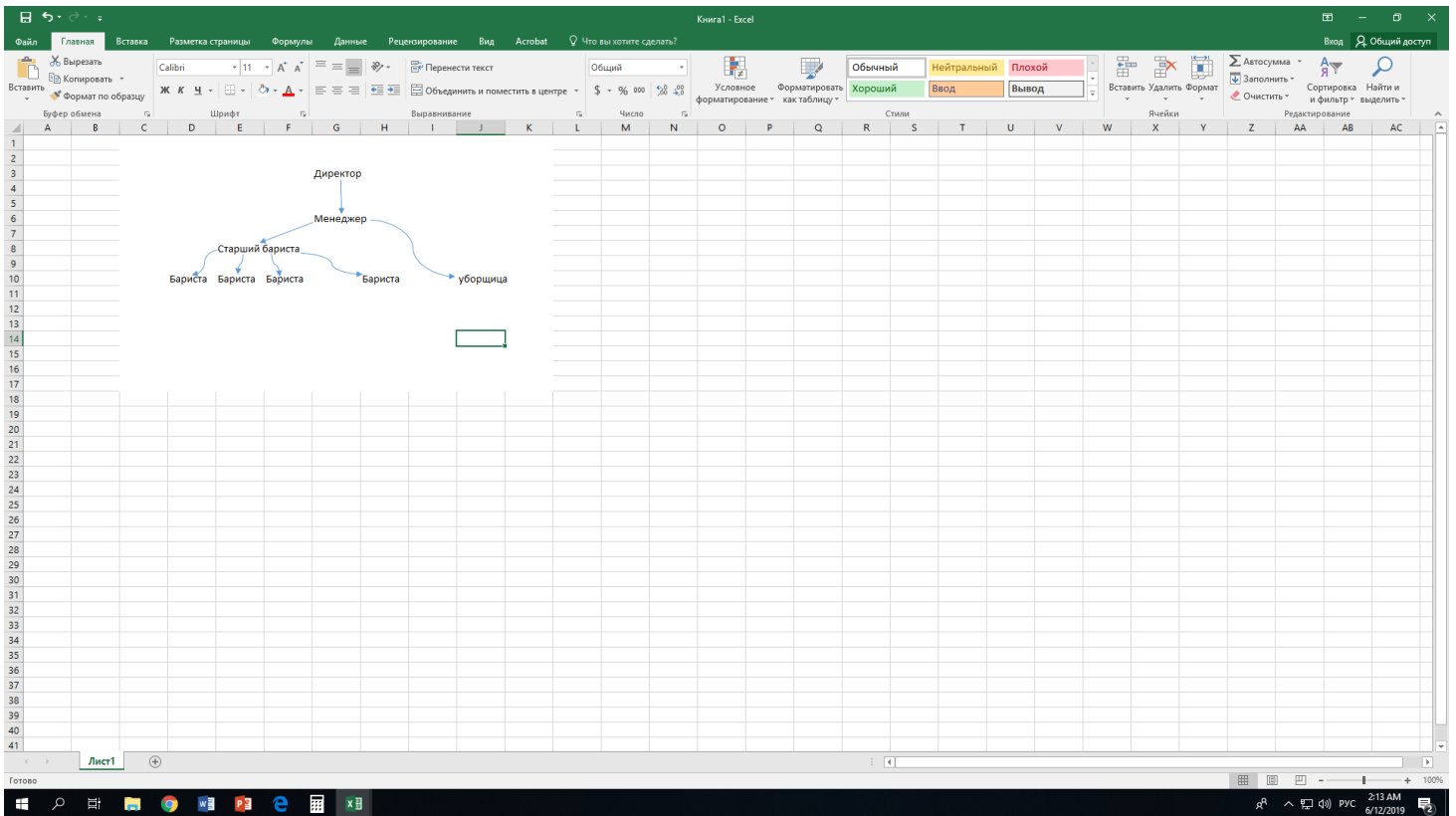


Рисунок 3. Организационная структура управления кафе-бара

Штатные сотрудники: стратегическая ориентация на приоритетное привлечение выпускников средней школы и студентов.

Будет использоваться **превентивная кадровая стратегия и доктрина организации трудовых отношений: рационального сочетания мотивированности и ответственности персонала**, так как, если будет использоваться доктрина эффективного потребления трудовых ресурсов, то у сотрудников (молодых), которые пришли с энтузиазмом будет снижаться мотивированность и желание работать. Поэтому целесообразно использовать доктрину рационального сочетания мотивированности и ответственности персонала и превентивную кадровую стратегию. Так же использоваться: стратегический подход к выбору приоритетному варианту организации дополнительной оплаты (премирования) труда работников: стратегическая ориентация на использование традиционных технологий премирования (по итогам работ за квартал и за год). Использование стратегических подходов к выбору приоритетного варианта организации моральной мотивации персонала: стратегическая ориентация на децентрализованный подход к организации моральной мотивации персонала (использование доски почета в компании)

Стратегический подход к обучению персонала Выбор приоритетного стратегического подхода к организации процесса повышения квалификации персонала (вариант обучения на рабочих местах).

Выбранные направления работы кадровой направленности являются эффективными для организации работы кафе-бара «Территория Талантов».

Подводя итог работы и своей истории, хочу заметить, выбирая кадровую стратегию и доктрину очень важно для работы организации, так как это целевым образом влияет на работу и условия для работы персонала. Так же, необходимо для грамотного руководства компанией директору необходимо владеть знаниями менеджмента, экономики и юриспруденции. (к чему я и стремлюсь...)

«Воображение: свойство ума, заставляющее нас думать, что мы бы руководили гораздо лучше, чем наш начальник.

Все люди устроены одинаково, а устраиваются по-разному.»

М. Хацернов.

Яцура А.К.- Студент закончивший факультет: Управления: Менеджмент гостинично-ресторанного бизнеса и поступивший на Экономику.

«Не отпуская веру в мечту»

1. <https://www.costacoffee.ru/taste.html> ↑
2. <https://www.costacoffee.ru/brand.html> ↑
3. <https://thedifference.ru/chem-otlichaetsya-nuzhda-ot-potrebnosti/> ↑