



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.

Подводя итог работы и своей истории, хочу заметить, что не смотря на выбранную доктрину кадровой стратегии 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> ↑