

ПАРАДИГМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ИРАКА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

В статье предложена парадигма управления персоналом туристических предприятий Ирака в условиях глобализации. Детально рассмотрены основные составляющие системы управления персоналом. Даны рекомендации относительно определения приоритетных направлений усовершенствования такой системы.

In the article the paradigm of personnel management of Iraq tourism enterprises in globalization is proposed. The main components of personnel management system are described in details. Recommendations concerning determining the priority branches of improvements such system are given.

Постановка проблемы в общем виде. Парадигма управления персоналом туристического предприятия проявляется в эффективности управления, определяемого как принятием решений по использованию ресурсов, так и методологическим инструментарием, обеспечивающим выбор наиболее эффективной альтернативы при принятии управленческого решения. Из этого следует центральное условие эффективного управления персоналом – адекватность используемого инструментария управления условиям социально-экономической системы, в которой функционирует туристическое предприятие.

Анализ исследований и публикаций последних лет. В научной литературе можно выделить четыре концепции кадровой функции в организации. Эти концепции таковы: использование трудовых ресурсов существовала с конца XIX в. до 60-х гг. XX в.; управление персоналом, развивавшейся с 30-х гг.; управление человеческими ресурсами, в с которой человек – главный субъект организации и особый объект управления Категорию «парадигма» в науку ввёл Т. Кун в следующем концепте: «Под парадигмой подразумеваются признанные всеми научные достижения, которые в течение определённого времени дают научному сообществу модель постановки проблем и их решений» [1, с.11; 2, с.69; 3, с.134; 4, с.64].

Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы Неадекватное толкование концепта понятия «управленческая парадигма» в решающей степени обусловлено отсутствием теоретической модели, способной системно и целостно интерпретировать её в сферу управления персоналом туристических предприятий. Сложность структурирования её концепта усиливается методологическим противоречием между условием общепризнанности как сущности парадигмы и неоднозначности толкования формирующих её понятий.

Постановка задания. Целью статьи является обобщение и развитие методологических основ управления персоналом туристических предприятий Ирака в условиях глобализации, обоснование теоретических положений и практических принципов управления их развитием.

Изложение основного материала исследования. Парадигма управления персоналом – система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций. Основу концепции управления персоналом организации в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией (рис. 1).

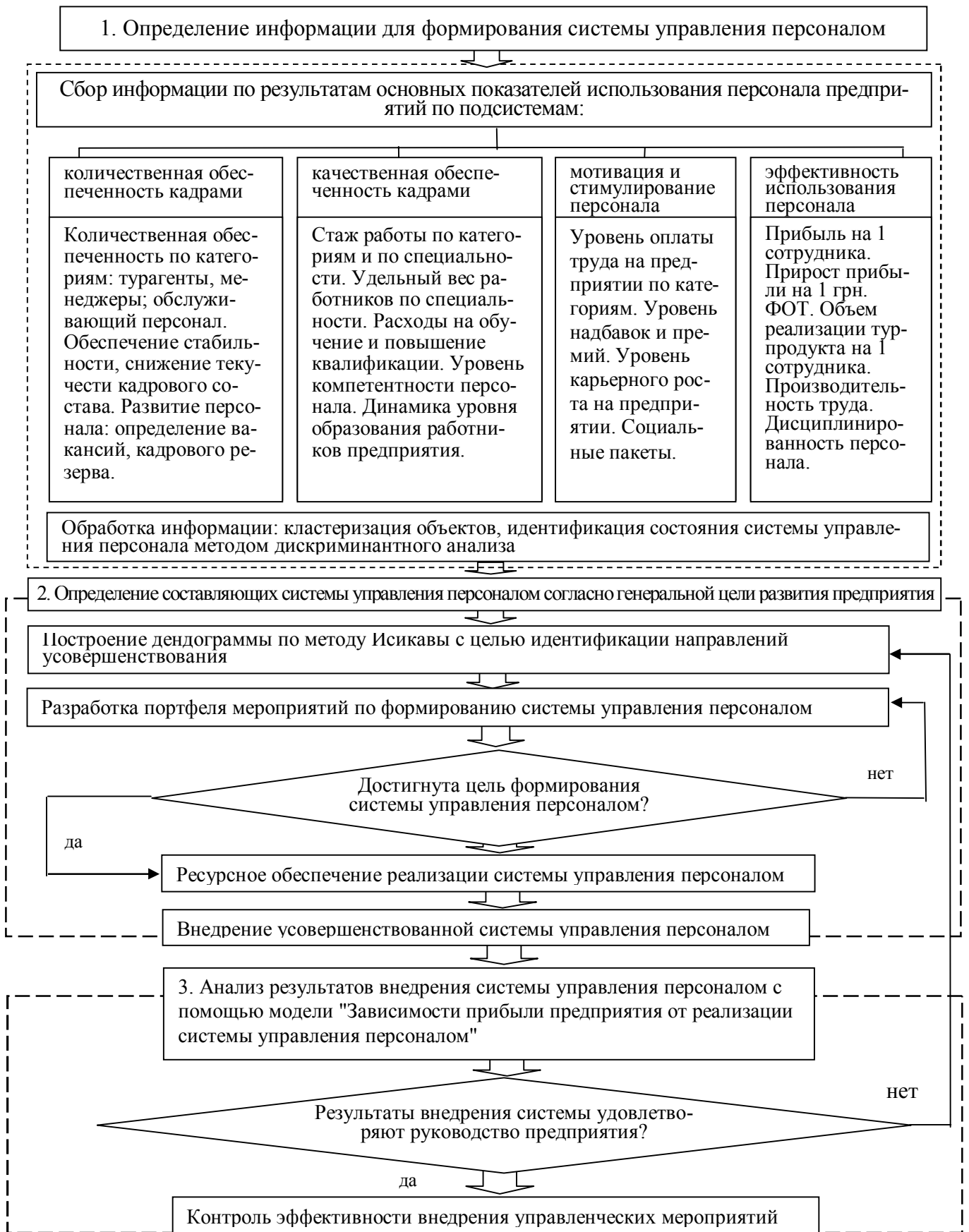


Рис. 1. Последовательность реализации концептуального подхода к развитию управления персоналом туристического предприятия (составлено автором)

Как показал проведенный анализ, все предприятия сферы туризма Ирака можно сгруппировать в три кластера. Для кластера № 1 (паломнический вид туризма), где кадровый состав характеризуется преобладанием сотрудников возрастом старше 50 лет (46%).

Для предприятий второго кластера, где клиентам предоставляется комплексный турпродукт, характерно отношение к человеческому труду как к важному детерминанту прибыльности. Для предприятий кластера № 3 (VIP-туризм) характерно преобладание молодых креативных сотрудников возрастом от 30 до 40 лет (50%), которые способны обеспечить требования туристов данного уровня – взаимоотношения между работником и клиентом во время обслуживания являются определяющими.

В соответствии с предложенной системой управления персоналом туристических предприятий Ирака содержательная структура управления персоналом претерпевает принципиальные изменения [5; 6, с.74–78].

В соответствии с предложенной схемой анализа усовершенствованная система управления персоналом может быть охарактеризована конкретным перечнем составляющих ее работ или ее составными элементами. Содержание управления персоналом составляют:

- определение потребности в кадрах с учетом стратегии развития предприятия, объема предоставляемых туристических услуг;
- формирование численного и качественного состава кадров (система комплектования, расстановка);
- кадровая политика (взаимосвязь с внешним и внутренним рынком труда, высвобождение, перераспределение и переподготовка кадров);
- система общей и профессиональной подготовки кадров;
- адаптация работников на предприятии;
- оплата и стимулирование труда, система материальной и моральной заинтересованности;
- оценка деятельности и аттестация кадров, ориентация ее на поощрение и продвижение работников по результатам труда и ценности работника для предприятия;
- система развития кадров (подготовка и переподготовка, повышение гибкости в использовании на производстве, обеспечение профессионально-квалификационного роста через планирование рабочей (трудовой) карьеры);
- межличностные отношения между работниками, между работниками, администрацией и общественными организациями;
- деятельность многофункциональной кадровой службы как органа, ответственного за обеспечение предприятия рабочей силой и за надежную социальную защиту работника.

Во 2-м комплексе рис. 1 осуществляется определение составляющих системы управления персоналом согласно генеральной цели развития предприятия путем построения дендограммы по методу Исикавы [7] по подсистемам и разработка портфеля мероприятий для реализации усовершенствованной системы управления персоналом (рис. 2) для выделения главной проблемы кадрового менеджмента предприятий и детализирующих факторов, влияющих на эту проблему.

До последнего времени само понятие «управление персоналом» в управленческой практике предприятий Ирака отсутствовало. Правда, система управления каждой организации имела функциональную подсистему управления кадрами и социальным развитием коллектива, но большую часть объема работ по управлению кадрами выполняли линейные руководители подразделений.

Службы управления персоналом, как правило, имеют низкий организационный статус, являются слабыми в профессиональном отношении. В силу этого они не выполняют целый ряд задач по управлению персоналом и обеспечению нормальных условий его работы. Важнейшие в их числе: социально-психологическая диагностика; анализ и регулирование

групповых и личных взаимоотношений, отношений руководства; управление производственными и социальными конфликтами и стрессами; информационное обеспечение системы кадрового управления; управление занятостью; оценка и подбор кандидатов на вакантные должности; анализ кадрового потенциала и потребности в персонале; маркетинг кадров; планирование и контроль деловой карьеры; профессиональная и социально-психологическая адаптация работников; управление трудовой мотивацией; правовые вопросы трудовых отношений; психофизиология, эргономика и эстетика труда. Если в условиях командно-административной системы эти задачи рассматривались как второстепенные, то при переходе к рынку они выдвинулись на первый план и в их решении заинтересована каждая организация [8, с.53; 9, с.67].

Анализ разработанной диаграммы определения направлений усовершенствования системы управления персоналом туристических предприятий (рис. 2) показывает, что их можно сгруппировать по выделенным четырем подсистемам: процесс подбора, профессиональной ориентации, повышение квалификации и другие подобные элементы кадрового менеджмента, а в меньшей степени – анализ потребностей и в целом планирование функциональных обязанностей персонала относиться к подсистеме «Количественная обеспеченность кадрами».

Нужно подчеркнуть, что необходимость участия руководства в перспективном планировании человеческих ресурсов в значительной мере обусловлена интересами краткосрочного и долгосрочного планирования. Дополнительно к вопросам планирования руководители вынуждены в совершенстве знать фактическое состояние трудового коллектива предприятия путем последовательного и организационного изучения функциональных обязанностей своих работников.

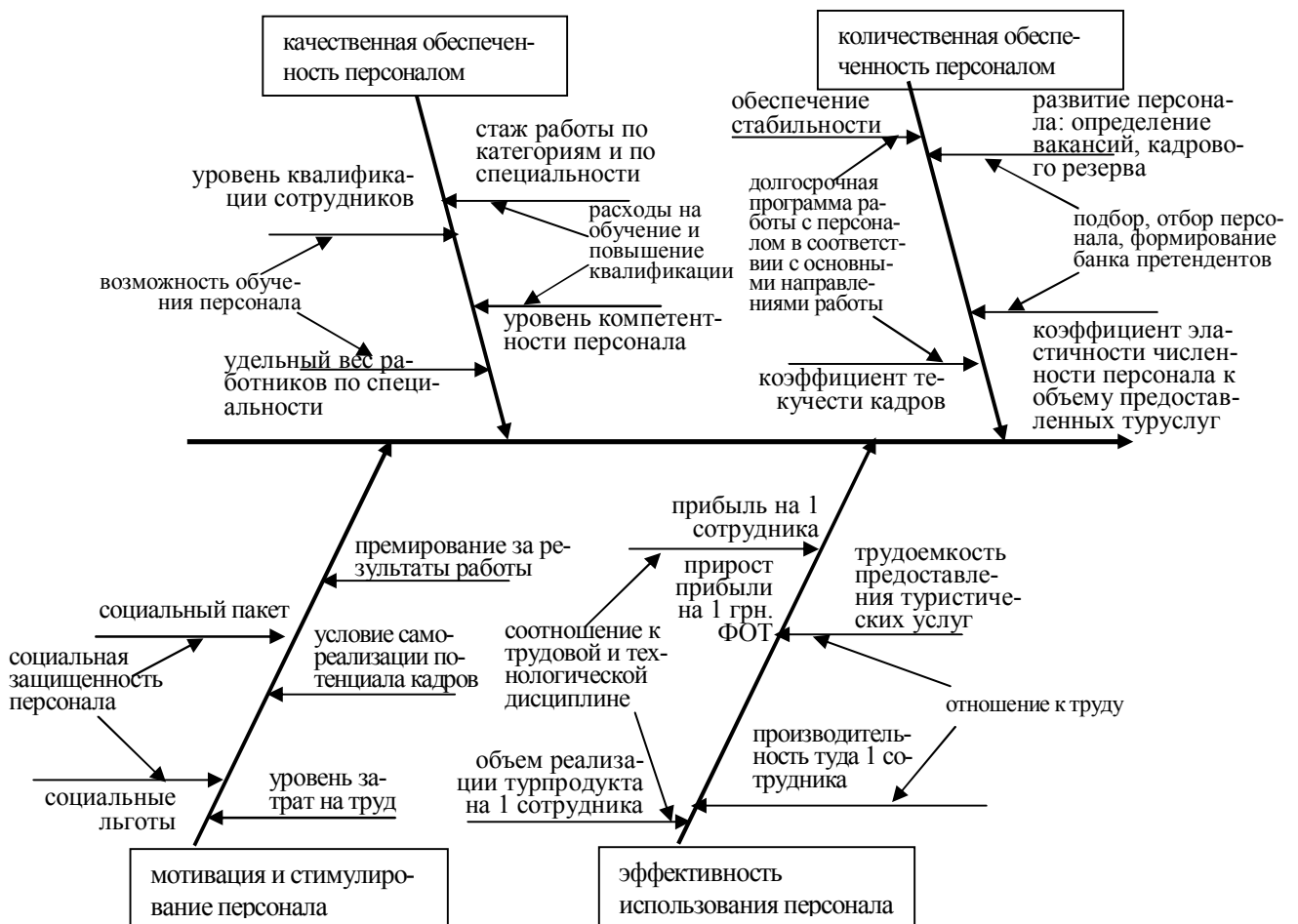


Рис. 2. Диаграмма определения направлений усовершенствования системы управления персоналом туристических предприятий (разработано автором)

Успешное выполнение поставленных целей требует решения таких задач, как: обеспечение потребности предприятия в рабочей силе в необходимых объемах и требуемой квалификации; достижение обоснованного соотношения между организационно-технической структурой производственного потенциала и структурой трудового потенциала; полное и эффективное использование потенциала работника и трудового коллектива в целом; обеспечение условий для высокопроизводительного труда, высокого уровня его организованности, мотивированности, самодисциплины, выработка у работника привычки к взаимодействию и сотрудничеству; формирование стабильного коллектива как условие окупаемости средств, затрачиваемых на рабочую силу (привлечение, развитие персонала); возможности профессионально-квалификационного и должностного продвижения и т.п.; согласование производственной и социальных задач (балансирование интересов предприятия и интересов работников, экономической и социальной эффективности); повышение эффективности управления персоналом, достижение целей управления при сокращении издержек на рабочую силу [2, с.69; 3, с.134; 4, с.64; 10, с.22].

Выводы и перспективы дальнейших разработок. Обоснование концепции управления персоналом туристических предприятий Ирака позволило выделить четко структурируемые институты модели управленческой парадигмы по определенным направлениям в области науки и практики управления персоналом (подсистемам управления: подсистемы количественного, качественного обеспечения кадрами, мотивации и стимулирования персонала, оценки эффективности работы персонала). Однако эти научные институты обычно рассматриваются как самодостаточные и вне связи с другими институтами социально-экономической среды и с конкретными носителями управленческой парадигмы. Вместе с тем, атрибутом управления в туристической деятельности является целенаправленность и управления, и производственных процессов; эта целенаправленная деятельность происходит в условиях ограниченных ресурсов.

Здесь появляется концепция эффективности управления, определяемого как принятием решений по использованию ресурсов, так и методологического инструментария, обеспечивающего выбор наиболее эффективной альтернативы при принятии управленческого решения. Из этого следует центральное условие эффективного управления – адекватность используемого инструментария управления условиям социально-экономической системы, в которой функционирует туристическое предприятие.

Список использованной литературы

1. Кун Т. Структура научных революций / Т. Кун. – М.: Прогресс, 1977. – 711 с.
2. В пошуках ефективного керування / [В. М. Руссу, М. О. Пеструхов, К. Д. Жила та ін.]. – Одеса: Аспект, 2002. – 292 с.
3. Слинков В. Н. Управление персоналом (практические рекомендации) / В. Н. Слинков. – К.: Алерта; КНТ, 2006. – 240 с.
4. Хейз Н. Успех – один на всех: основные аспекты эффективного руководства командой / Н. Хейз; [пер. с англ.]. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 240 с.
5. Лазарев С. Управление персоналом при сопротивлении изменениям в процессе реструктуризации компании [Электронный ресурс] / С. Лазарев // Управление человеческим потенциалом. – 2007. – № 3. – Режим доступа: // <http://grebennikon.ru/cat-263-1-3.html>.
6. Лобанова О. Команда как форма жизни / О. Лобанова // Справочник по управлению персоналом. – 2006. – № 6. – С. 74–78.
7. Діаграма Ісікаві [Електронний ресурс]. – Режим доступу: uk.wikipedia.org/wiki/Діаграма_Ісікаві.
8. Коваленко С. Критерії ефективності управлінської праці в умовах інституціональних трансформвань / С. Коваленко // Економіка України. – 2011. – № 7. – С. 52–58.
9. Лабуазьер М. Будущее глобального рынка труда / М. Лабуазьер, Д. Розенфельд, Д. Фаррелл // Кадровик. – 2006. – № 5. – С. 65–72.
10. Хміль Ф. І. Управління персоналом / В. Ф. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.

Принято к печати 20.03.2013