

MANAGEMENT ACCOUNTING COST IN THE RESTAURANT BIZNASE

Shakirova J.I., Tatarova L.T.

Key words: the restaurant business, calculation of cost, classification of costs.

УДК 338.242

МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ

Шамшетдинова Э.К., студентка 4 курса экономического факультета

*Научный руководитель – Лапшина Г.В., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А.Столыпина»*

Ключевые слова: *менеджер по персоналу, сотрудник, компания, качество, обязанность.*

Работа посвящена изучению профессии менеджера по персоналу, рассмотрению качеств, требований, которыми он должен обладать в современном мире, его значимости в компании, от которой будет зависеть успех в дальнейшем будущем.

Инновационное развитие аграрного производства, как и любого другого сектора экономики, должно опираться на нормальную обеспеченность организаций квалифицированными кадрами [1]. Немалая роль в этом должна отводиться менеджеру по персоналу.

Менеджер по персоналу – одна из наиболее распространенных и востребованных профессий в современном мире. На нем лежит большая ответственность за правильность выбора сотрудника, от которого будет зависеть общий успех компании.

Менеджер по персоналу может работать в любой организации, где существует отдел по персоналу. Он может заниматься подбором сотруд-

ников, проведением первичных собеседований, мотивацией, аттестацией, повышением их профессиональной квалификации, анализом движения кадров, осуществляют ведение документации по приему, переводу и увольнению кадров, составлением должностных инструкций, ведением личных дел сотрудников компании, выдачей личных пропусков, разработкой мер по соблюдению трудовой дисциплины и подачей объявлений о вакансиях. Обязанности менеджера по персоналу могут быть различны, в зависимости от того, в какой компании он работает[2].

В то же время менеджер по персоналу должен следить за стабильностью и целенаправленностью коллектива. В первую очередь это нужно для того, чтобы при хороших показателях получать от руководства компании соответствующие вознаграждения.

Кроме стандартных качеств, которыми должен обладать любой сотрудник (ответственность, организованность, обязательность и т.д.), менеджер по персоналу должен быть человеком харизматичным, коммуникабельным и стрессоустойчивым. Ведь во многом именно от него будет зависеть привлечение новых работников в компанию[3].

Еще одно важное качество – проницательность или внутренняя интуиция. Некоторые из нас прекрасно разбираются в людях, некоторые – скверно. А менеджер по персоналу уже с первого взгляда должен примерно проанализировать и установить – насколько принимаемый на работу сотрудник соответствует данной организации. Так что менеджер по персоналу первое время должен иметь хотя бы минимальную проницательность. Совершенствуется это качество опытом и временем. Также для совершенствования своей проницательности можно пройти дополнительные курсы по психологии[4].

Важно помнить и о том, что менеджер по персоналу всегда должен презентабельно выглядеть. Ведь именно он будет представлять лицо компании при приеме новых сотрудников.

Одно из важнейших требований к менеджеру по персоналу – высшее образование в области управления персоналом, психологии, социологии, педагогики либо другое высшее образование и дополнительная профессиональная подготовка. Ему также нужно обладать знаниями о трудовом законодательстве, составлении кадровой документации и охране труда.

Как и в любом деле, менеджер по персоналу должен стремиться к развитию. В частности – повышать свои коммуникативные и психологические качества. Коммуникабельность – это основное качество менеджера в целом, а менеджера по персоналу тем более. Доказано, что самое прекрасное слово – это имя человека, особенно прозвучавшее из

уст руководителя. Конечно, довольно сложно удерживать в памяти десятки имен и лиц. И в первую очередь сложно психологически. Но часто именно хорошие отношения с сотрудниками помогают решать кадровые проблемы в организации. Коммуникабельность также способствует заключению контрактов с наиболее перспективными и в дальнейшем ценными сотрудниками, от которых будет зависеть успех компании.

Библиографический список:

1. Брыкина, Наталья Владимировна. Кадровое обеспечение экономики региона в условиях кризиса: монография / Н. В. Брыкина, М. В. Постнова.- Ульяновск: УГСХА им. П. А. Столыпина, 2012. – 218с.
2. Егорова М.А. Роль человеческого капитала в формировании конкурентоспособного аграрного сектора экономики Ульяновской области // Перспективы и темпы научного развития. –2013.–№ 1. –с. 56–60.
3. Лапшина Г.В. Анализ кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций Ульяновской области /Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин, А.В. Жирнов //Международный научный журнал. –2013. – №3. – с. 71–74.
4. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. – М.: Аспект-Пресс, 2011. – 543 с.
5. Технологии управления персоналом в России, опыт профессионалов. – М.: Книжный мир, 2012. – 168 с.
6. Лапин А.Е. Управление формированием конкурентоспособных преимуществ в аграрном секторе Российской экономики /А.Е.Лапин, Г.В. Лапшина //Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии. 2008. – №2. –с. 61–64.
7. Жирнов, А.В. Социальные факторы мотивации трудовой активности работников АПК /А.В. Жирнов, Г.В.Лапшина, Ю.А. Лапшин // Материалы III Международной научно-практической конференции «Молодежь и наука XXI века»: сборник научных трудов.– Ульяновск: УГСХА, 2010. – с. 66–69.
8. Лапшина Г.В. Проблемы кадрового обеспечения организаций АПК Ульяновской области /Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин //Материалы Международной научно-практической конференции «Наука и образование в XXI веке». В 34 частях. Часть 12. – Тамбов, 2013. –с. 63–66.
9. Дозорова Т.А., Костина Т.И. Зарубежные модели подготовки менеджеров // Материалы научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава академии «Инновационные технологии в высшем профессиональном образовании». – Ульяновск: ГСХА, 2011. – с.94–100.

10. Дозоров А.В., Дозорова Т.А. Развитие агрообразования в Ульяновской области // Никоновские чтения. – 2011. – № 16. – с. 409–410.

HR-MANAGER

Shamshetdinova E.K., Lapshina G.V.

Keywords: *HR manager, employee, company, quality, duty.*

Work is devoted to studying of a profession of the HR manager, consideration of qualities, requirements which it has to possess in the modern world, its importance in the company on which the success the future will depend further.

УДК 558.5

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Эльмукова С.Н., студентка 4 курса экономического факультета

*Научный руководитель – Лапшина Г.В., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Ключевые слова: *менеджмент, организационная культура, внутренняя интеграция, внешняя адаптация.*

Работа посвящена изучению менеджмента и организационной культуры

Современный менеджмент рассматривает организационную культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и работников на общие цели.

Основные определения организационной культуры это:

1) ценности и нормы, применяемые членами организации которые определяют ее поведение;