

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/253691>

Тип работы: Реферат

Предмет: Гостиничное дело

Введение 3

Управление персоналом на предприятиях индустрии гостеприимства 4

Заключение 14

Список использованной литературы 15

Штат персонала гостиничной индустрии играет немаловажную роль с начала проектирования и строительства гостиницы, приема и обслуживания гостей до завершения процесса проектирования. Гостиничная услуга – воздействие, нацеленное на максимальное удовлетворение нужд потребителя. Цикл производства и оказания услуг в гостинице, непосредственно связан с двумя факторами – техническими (материально-техническая база гостиницы – помещение, техническое оборудование) и человеческими (персонал и клиенты гостиницы).

К главным отличительным чертам гостиничных услуг причисляются следующие: неосвязаемость, неотделимость от объекта предоставления услуги, непостоянство качества, несохраняемость, соотношение человеческого и технического факторов, не транспортирование услуги.

Учитывая все сказанное, можно предположить, что управление персоналом в индустрии гостеприимства и обслуживания представляет более трудоемким процессом, требующим дополнительного учета особенностей гостиничного бизнеса, что неизбежно приводит к необходимости совершенствования существующих технологий управления персоналом в индустрии гостеприимства.

Целью работы является рассмотрение управления персоналом на предприятиях индустрии гостеприимства. Работа имеет традиционную структуру и включает в себя введение, основную часть, заключение и список использованной литературы.

Управление персоналом на предприятиях индустрии гостеприимства

Управление персоналом является одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить ее эффективность, а само понятие «управление персоналом» рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического.

Управление персоналом - это самостоятельная сфера деятельности руководителей. От уровня квалификации управленческих решений в системе подбора, обучения, организации внутрифирменного перемещения и материального поощрения работников зависят в значительной степени экономические результаты деятельности любой организации.

Сущность управления персоналом предприятия заключается в установлении организационно-экономических, социально-психологических и правовых отношений субъекта и объекта управления. В основе этих отношений лежат принципы, методы и формы воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях их максимального использования .

Управление персоналом занимает ведущее место в системе управления предприятием. Методологически эта сфера управления обладает специфическим понятийным аппаратом, имеет отличительные характеристики и показатели деятельности, специальные процедуры и методы - аттестация, эксперимент и другие; методы изучения и направления анализа содержания труда различных категорий персонала. В зарубежной литературе управление персоналом называют «менеджмент персонала». Встречается и «кадровый менеджмент». По мнению В.В. Травина и В.А. Дятлова, основная функция кадрового менеджера - разработка и реализация кадровой политики, которой призваны заниматься все уровни управления - высшее руководство, начальники подразделения, кадровая служба. Таким образом, управление персоналом является одним из ведущих направлений современного менеджмента вообще и социального менеджмента в особенности.

В современной теории и практике под «менеджментом» понимается процесс руководства (управления) отдельным работником, рабочей группой, рабочими коллективами. Практически все известные зарубежные энциклопедии трактуют понятие менеджмент как процесс достижения цели организации руками других

людей. Главное в менеджменте - умение работать с людьми, добиться их заинтересованности в постоянном и последовательном повышении экономических результатов функционирования фирмы.

1. Асалиев А.М. Оценка персонала в организации: Учебное пособие / А.М. Асалиев [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 171 с.
2. Бессонова Е.А. Совершенствование системы оценки персонала как фактор роста эффективности использования трудовых ресурсов / Е.А. Бессонова, Ю.Н. Воробьев, А.О. Фрайман // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2020. – № 7-Том 1 (33). – С. 45-51.
3. Борщева А.В. Методы оценки эффективности трудовой деятельности персонала / А.В. Борщева, С.В. Ильченко // Вестник экспериментального образования. – 2020. – № 3 (16). – С. 61-73.
4. Волков М.О. Совершенствование системы стимулирования труда персонала на основе управления эффективностью / М.О. Волков // Устойчивое развитие науки и образования. – 2020. – № 4. – С. 43-51.
5. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: Учебник / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и Ко, 2019. – 288 с.
6. Долинина Т.Н. Эффективность использования персонала: подходы к оценке / Т.Н. Долинина // Кадровик. – 2020. – № 9. – С. 77-82.
7. Исаева О.М. Управление персоналом: учебник и практикум / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2020. – 168 с.
8. Минева О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: Учебник / О.К. Минева [и др.]; под ред. О. К. Миневой. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 160 с.
9. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – 424 с.
10. Мороз А.С. Управление эффективностью деятельности персонала / А.С. Мороз, Н.В. Шарапова // Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 2. – С. 9-13.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/253691>