

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/diplomnaya-rabota/346479>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Гостиничное дело

Содержание

Введение 3

Глава 1. Кадровая политика как фактор эффективной хозяйственной деятельности предприятия 6

1.1 Сущность эффективной кадровой политики в отеле, ее виды 6

1.2 Разработка и реализация кадровой политики гостиничного предприятия 15

Глава 2. Анализ кадровой политики в гостиничном предприятии ООО «Тихий берег» 24

2.1 Организационно-экономическая характеристика отеля ООО «Тихий берег» 24

2.2 Эффективность кадровой политики ООО «Тихий берег» 32

2.3 Мероприятия по повышению эффективности кадровой политики в гостиничном предприятии ООО «Тихий берег» 44

Заключение 55

Список использованных источников 57

Кадровая политика формулируется и реализуется на различных уровнях управления. Национальная кадровая политика реализуется на федеральном (общероссийском) и региональном (субъект Федерации) уровнях. Посредством законодательства, систем подготовки персонала и государственного контроля это оказывает влияние на кадровую политику муниципальных органов власти и трудовых организаций. Таким образом, национальная кадровая политика играет ведущую роль в российской системе управления человеческими ресурсами.

Кадровая политика - это особая область деятельности по управлению организацией, включающая формулирование и внедрение общих методов, принципов, процедур, инструментов отбора и оценки человеческих ресурсов, развитие человеческих ресурсов, формирование кадровых резервов и другие кадровые вопросы, реализуемые высшим руководством организации, руководителями отделов и функциональных подразделений, а также специальные кадровые службы.

Исходя из вышеизложенного ситуации, целью разработки кадровой политики является создание максимально благоприятной рабочей атмосферы для подчиненных на всех уровнях и предотвращение форс-мажорных ситуаций, которые могут подорвать стабильность работы. Объектом кадровой политики являются сами сотрудники. Основной упор делается на сотрудников, занятых полный рабочий день, но нельзя забывать и о временных или привлеченных на особых условиях [Павленко, И. В. Актуальные тренды в современной системе управления персоналом / И.В. Павленко, Е.С. Петракова // Молодой ученый. – 2020. – №21. – С. 167].

Главная базовая идея современной национальной кадровой политики должна быть воплощена в изменении взаимодействия государства и личности, гарантировании конституционного права граждан на свободный выбор места, вида и времени работы, отмене кадровой и официальной зависимости граждан от государства или крупных работодателей.

Первым и необходимым этапом разработки национальной кадровой политики является теоретическая демонстрация и определение ее концепции, то есть системы базовых принципов и основных приоритетов, раскрывающих научную основу наиболее эффективных для страны способов решения кадровых проблем в современных условиях и в будущем.

Эта концепция является основой для дальнейшего развития национальной кадровой политики, направленной на обеспечение социальных изменений. Когда содержащиеся в нем идеи формально признаются, анонсируются и воплощаются в целях, политических установках, приоритетах и принципах влияния страны на кадровый процесс, это становится национальной политикой, то есть, по сути, они становятся стратегией и тактикой страны и кадровой работы.

В начале 90-х годов XX века авторы трехтомника «Система управления персоналом на организациях» [Куприянчук, Е.Н., Щербаков Д.Д. Управление персоналом. Ассессмент, комплектование, адаптация, развитие. Учебник. – М.: Инфра-М, РИОР, 2019. – С. 35.] предложили трактовку, отождествляющую понятия «кадровая политика» и «кадровая стратегия»: «Кадровая политика организации – это стратегия действий,

объединяющая различные формы и методы работы, стиль ее проведения». При этом в качестве составных элементов кадровой стратегии рассматривались идеология, цели, задачи, принципы, формы и методы управления персоналом. Такое определение открывает конструктивные методологические подходы к разработке и реализации кадровой политики организации.

Аналогичное понимание сущности кадровой политики характерно и для коллектива авторов из Российского экономического университета имени Плеханова В.Г.: Одегова Ю.Г., Журавлева П.В., Карташова С.А., Маусова Н.К., а также Аксеновой Е.А.. Этими авторами предлагаются широкое и узкое толкование кадровой политики[Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие для СПО / С. Е. Елкин. – Саратов : Профобразование, 2021. – С. 60.].

«Широкое толкование: система правил и норм (которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы...».

Узкое толкование: «Набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организации»[Городнова, Н. В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом: учеб. пособие / Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л. Екатеринбург: Юника, 2019. – С. 42.].

Однако мы считаем, что сочетание кадровой политики и общей стратегии сотрудничества с персоналом является лишь частично правильным для тех организаций, которые занимаются разработкой и внедрением стратегий управления персоналом. В настоящее время в большинстве отечественных организаций кадровой политике не уделяется того внимания, которого она заслуживает. Она характеризуется пассивностью и безынициативностью. В основе кадровой политики отсутствует кадровая стратегия.

Кадровая политика объясняется более широко, независимо от кадровой стратегии, подчеркиваются методические и концептуальные аспекты этого понятия дается в работах Кибанова А.Я. Так Кибанов А.Я. с соавторами дают следующее определение: «Кадровая политика - это система знаний, мнений, принципов, методов и практических мер национальных институтов и крупных управленческих организаций, направленная на постановку целей кадровой работы во всех сферах человеческой деятельности», это определение объединяет концептуальные и практические аспекты сотрудничества с персоналом[Алавердов, А.Д. Управление персоналом. Учебник. / А.Д. Алавердов. – М.: Синергия, 2019. – С. 150.].

Веснин В.Р. считает, что кадровая политика - это «система теоретических взглядов, идей, требований и принципов, определяющая основное направление, форму и метод работы с персоналом». «Поэтому форма и метод, а также сфера работы персонала не включены в кадровую политику[Блинов, А.О. Искусство управления персоналом: учеб. пособие / А.О. Блинов, О.В. Василевская. - М.: Гелан, 2019. – С. 77.].

Нормативно-методический подход к определению кадровой политики характерен для работ Дж.

Иванцевича и А.А. Лобанова, С.К. Мордовина, А.П. Егоршина. Так, в известной книге Дж. Иванцевича и А.А. Лобанова «Управление человеческими ресурсами» выдвигает американский подход к этой концепции:

«Политика управления персоналом - это общее руководство для принятия решений в наиболее важных областях сферы управления персоналом»[Вакуленко, Р. Я. Управление гостиничным предприятием: учебное пособие / Р. Я. Вакуленко, Е. А. Кочкурова. – М.: Университетская книга ; Логос, 2020. – С. 42.]. С.К. Мордовин считает, что политика в области человеческих ресурсов – это некий свод правил, положений, стандартов по работе с персоналом[Вукович, Г.Г. Управление персоналом: теория и методика / Г.Г. Вукович // Экономика. Профессия. Бизнес. 2019. № 4. – С. 20.].

Деятельностный подход к формулировке кадровой политики отмечается в работах Н.А. Чижова и В.А.

Спивака. По мнению Н.А. Чижова, «Кадровая политика организации и компании - это совокупность организационных и содержательных мер, направленных на эффективное использование способностей и профессиональных навыков каждого сотрудника для достижения конечной цели (миссии) организации, коллектива и компании»[Глик, Д.И. Эффективная работа с персоналом: практическое пособие / Д. И. Глик. 2-е изд. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – С. 102.].

Главной задачей менеджмента в современной организации часто называют подбор квалифицированных и эффективных сотрудников, если речь идет о сфере государственного управления.

Персонал организации сегодня считается ее самым важным ресурсом, поэтому основные усилия по управлению персоналом сосредоточены на разработке и внедрении эффективных процедур:

- 1.регулирования отбора высококвалифицированных специалистов;
- 2.оценки соответствие специалиста занимаемой должности или должности, на которую специалист претендует;

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 14.04.2023) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 14. – Ст. 1245.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
4. Федеральный закон от 24.11.1996 N 132-ФЗ (ред. от 28.05.2022) «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» // Российская газета. 1996. 3 декабря. № 231.
5. Приказ Минкультуры России от 11.07.2014 N 1215 «Об утверждении порядка классификации объектов туристской индустрии, включающих гостиницы и иные средства размещения, горнолыжные трассы и пляжи, осуществляемой аккредитованными организациями» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2014 N 35473) // Российская газета» (специальный выпуск). 2015. № 24/1.
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 мая 2015 г. N 282н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель/управляющий гостиничного комплекса/сети гостиниц»
7. Алавердов, А.Д. Управление персоналом. Учебник. / А.Д. Алавердов. – М.: Синергия, 2019. – 192 с.
8. Блинов, А.О. Искусство управления персоналом: учеб. пособие / А.О. Блинов, О.В. Василевская. – М.: Гелан, 2019. – 411 с.
9. Вакуленко, Р. Я. Управление гостиничным предприятием: учебное пособие / Р. Я. Вакуленко, Е. А. Кочкурова. – М.: Университетская книга ; Логос, 2020. – 320 с.
10. Вукович, Г.Г. Управление персоналом: теория и методика / Г.Г. Вукович // Экономика. Профессия. Бизнес. 2019. № 4. – С. 20-25.
11. Глик, Д.И. Эффективная работа с персоналом: практическое пособие / Д. И. Глик. 2-е изд. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 с.
12. Городнова, Н. В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом: учеб. пособие / Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л. Екатеринбург: Юника, 2019. – 77 с.
13. Дедусенко, Е.А., Гостиничный менеджмент : учебник / Е.А. Дедусенко, Е.Л. Ильина, А.И. Кошелева, ; под ред. Л.А. Попова, Э.В. Тарасенко. – М.: КноРус, 2022. – 250 с.
14. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – М.: Дашков и К°, 2022. – 288 с
15. Ермакова, О. Л. Мероприятия по повышению эффективности управления профессиональной карьерой в отеле / О. Л. Ермакова. // Молодой ученый. – 2021. – № 50 (392). – С. 441-445.
16. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие для СПО / С. Е. Елкин. – Саратов : Профобразование, 2021. – 242 с.
17. Качкова, О.Е. Экономический анализ хозяйственной деятельности (для бакалавров) / О.Е. Качкова, М.В. Косолапова, В.А. Свободин. – М.: КноРус, 2019. – 288 с.
18. Коробейникова, К.А. Разработка эффективной кадровой политики организации (организации) / К.А. Коробейникова // Молодой ученый. – 2018. – №42. – С. 208-210.
19. Куприянчук, Е.Н., Щербаков Д.Д. Управление персоналом. Ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. Учебник. – М.: Инфра-М, РИОР, 2019. – 256 с.
20. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие для вузов / Е.В. Маслов. – М.: Инфра-М, 2019. – 312 с.
21. Морозова, Н. С. Менеджмент, маркетинг и реклама гостиничного предприятия : учебник для среднего профессионального образования / Н. С. Морозова, М. А. Морозов. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 192 с.
22. Нестерова, И.А. Государственная кадровая политика // Энциклопедия Нестеровых – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://odiplom.ru/lab/gosudarstvennaya-kadrovaya-politika.html>
23. Основные формы работы с кадрами на предприятии. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://e-lib.gasu.ru/eposobia/shvakova/R%2010%203.html>
24. Основные теории мотивации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.monographies.ru/ru/book/section?id=2119>.
25. Отель «Тихий берег» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.tibereg.ru/>
26. Павленко, И. В. Актуальные тренды в современной системе управления персоналом / И.В. Павленко, Е.С. Петракова // Молодой ученый. – 2020. – №21. – С. 167-170.

27. Понятие кадровой службы. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://personups.ru/otvety-na-voprosy-po-upravleniyu-personalom/130-ponyatie-kadrovoj-sluzhby.html>
28. Попкова Е.Ю. Исследование стратегии управления персоналом / Е.Ю. Попкова // В сборнике: Инвестиции, строительство, недвижимость как драйверы социально-экономического развития территории и повышения качества жизни населения. – 2019. – С. 939-941.
29. Смирнова, Ж.В. Обучение сотрудников сервисных предприятий с использованием информационных технологий / Ж.В. Смирнова // Вестник Мининского университета 2019 №1 (26) С.5.
30. Структура, функции и задачи деятельности кадровой службы. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://textb.net/104/18.html>
31. Чуваткин, П. П. Управление персоналом гостиничных предприятий : учебник для среднего профессионального образования / П. П. Чуваткин, С. А. Горбатов ; под редакцией П. П. Чуваткина. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 280 с.

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/diplomnaya-rabota/346479>