

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/352637>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ 5

1.1 Понятие системы управления персоналом 5

1.2 Персонал предприятия как объект управления 9

1.3 Основные показатели результативности управления персоналом 12

1.4 Современные подходы к управлению персоналом организации 16

2. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА 19

2.1 Специфика предприятий гостиничного бизнеса 19

2.2 Особенности управления персоналом на предприятии гостиничного бизнеса и оценка ее эффективности 21

3. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА НА ПРИМЕРЕ ОТЕЛЯ «МЕРЕДИАН» ГОРОДА МУРМАНСК 26

3.1 Краткая характеристика 26

3.2 Анализ системы управления персоналом 27

3.3 Пути совершенствования системы управления персоналом 34

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 37

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ ИНФОРМАЦИИ 39

Основные принципы управления человеческими ресурсами:.

1. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами в соответствии с общей целью организации.

2. Создание эффективной системы управления человеческими ресурсами, включающей процессы найма, обучения, оценки и вознаграждения сотрудников.

3. Установите четкие и понятные политики и процедуры взаимодействия с персоналом, которые должны быть доступны для всех сотрудников.

4. Продвижение и развитие корпоративной культуры, соответствующей ценностям и миссии учреждения.

5. Продвигать лидерство и развивать управленческие навыки лидеров на всех уровнях.

Основные методы управления человеческими ресурсами:

1. Подбор и отбор персонала – процесс подбора наиболее подходящих кандидатов на вакантные должности.

2. Обучение и развитие – процесс обеспечения сотрудников новыми навыками и знаниями и совершенствования имеющихся.

3. Оценка и сертификация – процесс оценки работы сотрудников и выявления их потенциала для улучшения.

4. Мотивация и вознаграждение – система поощрения работников с помощью материального и нематериального поощрения.

5. Управление конфликтами – процесс разрешения конфликтов между работниками и устранения причин их возникновения.

6. Управление изменениями — это процесс адаптации организации к изменяющимся условиям внешней среды.

Поэтому система управления человеческими ресурсами является важным элементом для надлежащего функционирования организации. Она должна основываться на четких принципах и методах, которые помогают эффективно руководить сотрудниками, повышать их производительность и развивать их потенциал. Также важно понимать, что система управления человеческими ресурсами должна быть гибкой и адаптироваться к меняющимся условиям внешней среды. Руководство организации должно уделять достаточное внимание разработке и внедрению системы управления человеческими ресурсами для обеспечения бесперебойного функционирования организации.

1.2 Персонал предприятия как объект управления

Персонал относится к персоналу организаций, включая всех их сотрудников, наемных работников и совладельцев.

Личное есть социальное, психологическое, профессиональное, мотивационное и т. д., наличие которых отличает его от материальных факторов производства. Это лица со сложными индивидуальными характеристиками, такими как основные характеристики персонала:

- наличие трудовых отношений с работодателем, регулируемых трудовым договором;
- владение определенными качественными характеристиками (профессией, специальностью, квалификацией и т.п.), наличие которых определяет активность работника на определенной должности или на рабочем месте;
- целевая направленность деятельности персонала, d. Н Обеспечить достижение целей организации, поставив разумные задачи перед каждым сотрудником и создав условия для их реализации.

Термин «персонал» впервые был использован в англоязычной литературе как общий термин для всех сотрудников организации с различной квалификацией и функциями.

В 1970-е годы в американской литературе впервые появился термин «человеческие ресурсы», что было связано с переосмыслением роли и места человека.

Производственная деятельность в эпоху НТР и отношение к нему как к человеку, а не как к фактору производства.

Характеристики людей существенно отличаются от других ресурсов, используемых организацией.

Особенности человеческих ресурсов заключаются в следующем. Люди являются самым ценным ресурсом компании, потому что они обладают интеллектом, творческим потенциалом, опытом и навыками. Вы можете принимать решения, разрабатывать новые идеи и создавать ценность для компании. Однако труднее всего управлять человеческими ресурсами, поскольку каждый человек уникален и имеет свои потребности, желания и мотивы. Поэтому система управления человеческими ресурсами должна учитывать индивидуальные особенности каждого работника и создавать условия для их эффективной работы и развития. Кроме того, тот факт, что человеческие ресурсы являются наиболее динамичными и изменчивыми, требует, чтобы система управления человеческими ресурсами была гибкой и адаптируемой к изменяющимся условиям внешней среды и внутренней структуре организации.

Управление человеческими ресурсами организации - целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления человеческими ресурсами, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики организации, принципов и методов управления человеческими ресурсами.

Каждая организация сталкивается с множеством проблем, когда дело доходит до управления человеческими ресурсами. Одной из проблем является поиск квалифицированных кадров, способных выполнять эту работу.

Для этого можно использовать различные методы, например, размещение вакансий на сайтах.

Обучение сотрудников - важная задача. Для компаний важно обеспечить своих сотрудников знаниями и навыками, необходимыми для выполнения их работы.

Сотрудники управляются. Организации требуют от сотрудников четких целей и ожиданий.

Системы оценки эффективности могут использоваться для оценки каждого сотрудника.

Руководство организации ориентируется на персонал компании. Для эффективной работы персонала необходимо решить ряд задач, таких как: Б. привлечение и прием на работу квалифицированных работников, обучение и развитие работников, контроль производительности и мотивации работников, удержание талантливых работников и квалифицированных.

Создание комфортных условий труда — одна из вещей, которые должны создавать компании. Системы оценки эффективности должны использоваться для оценки эффективности сотрудников. Эффективное управление человеческими ресурсами может повысить производительность компании за счет работы с человеческими ресурсами.

1.3 Основные показатели результативности управления персоналом

Если оценка проводится по нечетким критериям или без участия сотрудников, внутри коллектива могут возникнуть конфликты.

Отсутствие надлежащих инструментов может быть одной из самых больших проблем. Оценка работы сотрудников может быть затруднена, если в организации нет соответствующих программ сбора и анализа

данных.

Ключевые показатели эффективности управления человеческими ресурсами перечислены ниже.

- Уровень удовлетворенности сотрудников своей работой.
- Уровень эффективности и производительности труда персонала.
- Удержание ключевых сотрудников связано с текучестью кадров.
- Уровень образования персонала.
- Достижение целей компании и степень выполнения задач.

Для оценки этих показателей могут использоваться различные методы, в том числе опросы, интервью, анализ отчетов и документов, а также использование специальных программ и технологий сбора и анализа данных.

1.4 Современные подходы к управлению персоналом организации

Рациональные, гуманистические и организационные подходы сочетаются с современными подходами к управлению человеческими ресурсами.

Использование научных методов и технологий управления человеческими ресурсами является основой рационального подхода к управлению человеческими ресурсами. Цель – повышение эффективности работы персонала. Основное внимание уделяется планированию, организации, мониторингу и анализу деятельности сотрудников.

Целью данного подхода является повышение производительности труда сотрудников за счет улучшения их деятельности. Этот подход разработан и поддержан профессионально-личностным компонентом и основан на работах Ф. Тейлора, Г. Эмерсона, М. Вебера, А. Файоля.

Представление о людях как ценности в управлении составляет основу психологического подхода к управлению человеческими ресурсами. В задачи компании входит удовлетворение потребностей сотрудников, создание подходящей рабочей среды и развитие личного потенциала каждого сотрудника. Основное внимание уделяется мотивации сотрудников, коммуникации, развитию и обучению.

Подход компании к управлению человеческими ресурсами основан на создании единой корпоративной культуры, ценностей и стратегии развития. Акцент делается на построении уникальной команды, где каждый сотрудник является частью общей цели и привержен успеху компании. Этот подход фокусируется на лидерстве, управлении изменениями, построении команды и развитии корпоративной культуры. Задачей менеджмента является усиление лидерской функции организационной культуры, а целью организационного подхода - удовлетворение потребностей и интересов организации. Развитию организационного подхода способствовала работа Э. Шейн, Г.

Хофстеде и другие исследователи.

Компании должны быть более гибкими в управлении человеческими ресурсами.

Одним из таких подходов является стратегический подход к управлению человеческими ресурсами. В его основе лежит идея о том, что эффективное управление влияет на достижение стратегических целей компании и что человеческие ресурсы являются важнейшим ресурсом компании.

В рамках этого подхода стратегия управления человеческими ресурсами должна быть разработана в соответствии с общей стратегией компании.

Одним из современных подходов является инновационный подход к управлению человеческими ресурсами. Цель состоит в том, чтобы развить культуру инноваций в компании, которая позволяет сотрудникам свободно выражать свои идеи и предложения и использовать их для улучшения бизнес-процессов и продуктов компании. Акцент делается на развитии творчества и инноваций сотрудников, а также создании условий для их реализации.

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
2. Алексеева, Н.В. Управление персоналом в туризме: учебник / Н.В. Алексеева. - М.: Юрайт, 2018. - 320 с.
3. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом : монография / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. – М. : Проспект, 2018 .- 161 с.
4. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
5. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В.

- Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.
6. Вукович Г. Г. Управление персоналом: теория и методика / Г. Г. Вукович // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20-25.
7. Гасанова, А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019. – №11. –С. 50-53.
8. Герасимов, Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.
9. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом : практическое пособие / Д. И. Глик. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 с.
10. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
11. Горина, М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности / М.С. Горина // Modern Economy Success. – 2019. – № 3. – С. 15-22.
12. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 249 с.
13. 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.
14. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Д.В. Горелов, Я.И. Маликова, Е.И. Данилина. – М. : ИТК «Дашков и К», 2019. – 208 с.
15. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; под редакцией И. М. Степнова ; перевод Д. П. Конькова. – 4-е изд. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 800 с.
16. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с.
17. Жуков, А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации / А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 363 с.
18. Иванов, С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / С.Ю. Иванов. – М. : Московский педагогический государственный университет , 2020. – 152 с.
19. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 168 с.
20. Кибанов, А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 156 с.
21. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, Л.Н. Кибанова – Москва: КноРус, 2021. – 360 с.
22. Климов, Н. А. Стратегическое управление персоналом в организациях / Н. А. Климов, Л. Л. Чиркова // Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral». 2019. – №2. – С. 54-59.
23. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 216 с.
24. Гуляев В.Г. «Организация туристской деятельности». М.: Нолидж, 2018. 87 с.
25. З.П. Румянцева «Общее управление организацией. Теория и практика». М., 2018 г. 101 с.
26. Исмаев, Д.К. «Основная деятельность туристской фирмы: учебное пособие»: ООО «Книгодел»: МАТГР, 2020. 25 с,
27. Кабушкин Н.М. Менеджмент туризма. Минск: Новое издание, 2019. 432 с.
28. Каплина С.А. Организация коммерческой деятельности: Учебное пособие. Ростов-на-Дону: Феникс, 2019. 255 с.
29. Моисеева Н.К. «Стратегическое управление туристской фирмой». М.: Финансы и статистика, 2020. 115 с.
30. Сухов, Р.И. «Организация работы туристского агентства: учебное пособие» «Март», 2021. 215 с.
31. Ревинский И. А., Романова Л. С. Поведение фирмы на рынке услуг. Туризм и путешествия: Учебное пособие. Новосибирск: Сиб. Унив. Изд-во, 2018. 220 с.
32. Томилов В.В. Культура предпринимательства. СПб: Питер, 2019. 93 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/352637>