

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/72046>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Содержание

Введение 3

1 Теоретические основы управления персоналом гостиничного предприятия 5

1.1 Понятие и сущность управления персоналом предприятия 5

1.2 Цели, функции и задачи системы управления персоналом на предприятии 8

1.3 Современные подходы к управлению персоналом 14

2 Анализ системы управления персоналом на предприятии ООО «Стрелинка» 21

2.1 Характеристика деятельности гостиничного предприятия 21

2.2 Структура персонала гостиничного предприятия и его особенности 25

2.3 Анализ текучести кадров и ее причин 28

2.4 Мотивация труда: диагностика проблем 30

2.5 Исследование корпоративной культуры 33

3 Основные направления совершенствования системы управления персоналом гостиничного предприятия ООО «Стрелинка» 37

3.1 Разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом гостиничного предприятия с учетом его специфики 37

3.2 Ожидаемые социально-экономические эффекты от внедрения рекомендаций 43

Заключение 46

Список использованных источников 51

Приложение 55

Введение

Проблемы управления персоналом встречаются на многих предприятиях, поэтому спрос на устройство современных систем кадрового менеджмента очень высок. Сегодня в организациях фиксируется несоответствие между все возрастающей потребностью в обеспечении грамотного управления кадрами и состоянием служб, которые отвечают за эту работу. Необходимо не просто изменить регламент кадровых подразделений, а внести коррективы в кадровую политику в системе управления компанией. В современных условиях особую важность приобретает формирование оптимальной системы управления персоналом, обеспечивающей комплексный подход к решению проблем эффективного использования человеческого фактора.

3

1 Теоретические основы управления персоналом гостиничного предприятия

1.1 Понятие и сущность управления персоналом предприятия

Проблемы управления персоналом встречаются на многих предприятиях, поэтому спрос на устройство современных систем кадрового менеджмента очень высок. Сегодня в организациях фиксируется несоответствие между все возрастающей потребностью в обеспечении грамотного управления кадрами и состоянием служб, которые отвечают за эту работу. Необходимо не просто изменить регламент кадровых подразделений, а внести коррективы в кадровую политику в системе управления компанией.

В современных условиях особую важность приобретает формирование оптимальной системы управления персоналом, обеспечивающей комплексный подход к решению проблем эффективного использования человеческого

фактора [3, с. 62].

Управление персоналом организации - это целенаправленная деятельность, которая предполагает определение основных направлений работы с персоналом, а также средств, форм и методов управления им.

От человеческих ресурсов зависит слабость и мощь организации. Принимаемые сотрудниками на любом рабочем месте профессиональные решения обуславливают эффективность осуществления производственных задач и формируют общую успешность и результативность деятельности организации. Поэтому важно контролировать, побуждать и помогать сотрудникам, чтобы, с одной стороны, создать все условия для наиболее полной реализации их профессионального багажа, с другой стороны - сформировать желание трудиться качественно и производительно.

1.2 Цели, функции и задачи системы управления персоналом на предприятии

Система управления персоналом - это сбалансированная кадровая работа, направленная на достижение целей и задач организации, через формирование высокопроизводительного, сплоченного кадрового потенциала, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования рынка, а также через разработку программы реализации поставленных целей с учетом микро- и макроокружения [23, с. 49].

Система управления персоналом в организации включает определение задач и принципов управления персоналом, определение объекта и субъекта управления, реализацию общих функций управления и основных конкретных функций по управлению персоналом, определение методов и техники управления, а также подходов к определению эффективности управления персоналом.

Задачи управления персоналом в отличие от процедур по управлению людьми в рамках того или иного управленческого процесса представляют собой самостоятельные, функционально определенные процессы управления, целевая направленность которых детерминирована социальной стратегией, являющейся составной частью общей стратегии производственной организации.

4

К числу основных задач системы управления персоналом относят: помощь фирме в достижении ее целей; обеспечение фирмы квалифицированными и заинтересованными работниками; эффективное использование мастерства и способностей персонала; совершенствование мотивационных систем персонала; повышение уровня удовлетворенности трудом всех категорий персонала; развитие и поддержание на высоком уровне системы повышения квалификации персонала и профессионального образования; сохранение благоприятного морального климата; управление внутриорганизационным движением персонала к взаимной выгоде работников и администрации, общества; планирование карьеры - продвижения по службе; влияние на творческую активность персонала, помощь в реализации инновационных планов фирмы; совершенствование методов оценки деятельности персонала и аттестации управленческого и производственного персонала, связь управления персоналом со всеми работниками; обеспечение высокого уровня жизни, который делает желанной работу в данной фирме.

Вышеперечисленные задачи являются наиболее значимыми для управления персоналом [24, с. 105].

Процесс управления персоналом компании можно рассматривать как совокупность непрерывно действующих и взаимосвязанных функций планирования, организации, мотивации и контроля, что отражает таблица 1. Впервые функции управления в целом разделил Анри Файоль, выделив следующие функции: планирование, прогнозирование, организация, руководство, координация, контроль. В современной литературе по менеджменту выделяют четыре основные функции: планирование,

организация, мотивация, контроль. Рассмотрим содержание основных функций кадровой политики компании.

1.3 Современные подходы к управлению персоналом

Гостиничный бизнес - это сфера деятельности, характеризующаяся высокотехнологичным менеджментом и требующая постоянного развития и поиска инновационных форм работы в соответствии с динамично меняющимися тенденциями рынка.

Основные направления сферы гостиничной индустрии следующие: размещение, общественное питание, перевозка (транспортные услуги), отдых (рекреация). Это сфера предпринимательства, состоящая из таких видов обслуживания, которые опираются на принципы гостеприимства, характеризующиеся дружелюбием по отношению к гостям.

Особое значение в управлении предприятиями сферы обслуживания придается трудовым ресурсам. В сфере гостиничного бизнеса немаловажную роль исполняет персонал, который является важной составной частью гостиничного обслуживания и, следовательно, качество гостиничного обслуживания зависит от его квалификации, мотивации, мастерства, а также вовлеченности в эффективную работу отеля.

5

Под персоналом в данном случае понимается - «личный состав или работники учреждения, предприятия, составляющие группу по профессиональным или другим признакам».

Обслуживание является очень трудоемким видом производственной деятельности, которую отличает слабое использование механизмов и еще меньшее использование компьютерных технологий. Все это справедливо и для гостиничного бизнеса, который вместе с тем имеет и свою специфику.

Служащие гостиниц, участвующие в обслуживании клиентов, должны отвечать определенным требованиям, наиболее важными из которых являются коммуникабельность, умение ладить с гостями, умение не создавать проблем, а в случае их появления быстро разрешать, не прибегая к помощи руководства. Профессиональная подготовка обслуживающего персонала (портье, посыльных, горничных, барменов) не требует глубоких специальных знаний, хотя подразумевает наличие определенных навыков, приобретаемых в результате тренировок и длительного опыта работы [32, с. 144].

Деятельность служащих, относящихся к руководящему звену гостиницы, требует наличия соответствующего уровня образования, профессиональной подготовки и опыта работы. Особое значение имеет знание иностранных языков, делового этикета и психологии.

2 Анализ системы управления персоналом на предприятии ООО «Стрелинка»

2.1 Характеристика деятельности гостиничного предприятия

Предприятие ООО «Стрелинка» создано 10 мая 2011 года.

Местонахождение предприятия: 633564, Новосибирская область, п.Маслянино, ул. Горная, д. 13.

Основным видом деятельности является деятельность пансионатов, домов отдыха и т.п.

ООО «Стрелинка» – это заповедный уголок, где можно отдохнуть от городской суеты на любой вкус и кошелек: от летних домиков и номеров в корпусах, до коттеджа на 6-11 человек с 3 спальнями, гостиной-кухней с камином и спутниковым ТВ.

Услуги для клиентов: русская баня, караоке, площадка для приготовления шашлыков; рыбалка и другие.

В прокате доступны лодки, катамараны, велосипеды и др. Есть бильярдная, летнее кафе, спортивная площадка.

В кафе можно провести свадьбу или корпоративное мероприятие.

Главная цель ООО «Стрелинка» - максимизация прибыли.

Своим гостям ООО «Стрелинка» предлагает стандартные номера. Все комнаты гостиницы оснащены удобной мебелью, современной техникой, кондиционерами, санузлами с душевыми кабинами или ваннами, индивидуальной регулировкой отопления, холодильниками с мини-барами. Также работает сауна, бар, а для любителей размеренного отдыха предлагается бильярд. Важным плюсом размещения в гостинице является и то, что она имеет

6 собственную котельную, которая никогда не оставит постояльцев без горячей воды или отопления.

2.2 Структура персонала гостиничного предприятия и его особенности
Представляется необходимым проведение анализа состава и структуры трудовых ресурсов компании прежде всего по категориям персонала (таблица 3).

В структуре персонала компании на протяжении всего периода исследования преобладали работники основной деятельности. Их доля в общей численности персонала составила в 2016 г. 69,4%, в 2017 г. – 67,5%, в 2018 г. – 67,1%.

Наименьший удельный вес занимали служащие. Так, в 2016 г. их доля составила 9%, в 2017 г. – 8,5%, а в 2018 г. сократилась до 7,3% за счет роста доли руководителей.

Численность персонала фирмы сокращается в динамике. Причиной этого в 2018 г. по сравнению с 2016 г. явилось снижение численности руководящего персонала с 4 чел. до 1 чел. и численности служащих. В 2018 г. по сравнению с 2016 г. сократилась численность служащих на 1 чел., или на 21,7% и составила в 2018 г. 4 чел. Численность рабочих в 2018 г. составила 17 чел.

Проведенный анализ по данным таблицы 5 показывает, что коллектив компании является преимущественно мужским.

Как видно из таблицы 6, наибольший удельный вес в структуре персонала составляют две группы работников: в возрасте от 31 года до 40 лет и в возрасте от 41 года до 50 лет. На протяжении анализируемого периода удельный вес возрастной группы 41-50 лет стабильно уменьшался. Возрастная группа 31-40 лет в 2017 году характеризовалась увеличением численности.

2.3 Анализ текучести кадров и ее причин

Коэффициенты, характеризующих движение трудовых ресурсов отражены в таблице 10.

В 2016 г. в ООО «Стрелинка» было принято 31,4% новых работников, в 2018 г. данный показатель сократился до 30,7%. В 2017 г. оборот по выбытию составил 20,3%, что ниже уровня 2016 г. на 2,6%. В 2018 г. процент уволенных работников составил 22,7%. Свидетельством недостаточно эффективной проводимой в компании кадровой политики является снижение коэффициентов постоянства состава трудовых ресурсов и устойчивости состава трудовых ресурсов.

Кадровый состав компании является недостаточно стабильным, поскольку повышается текучесть кадров с 11% в 2016 г. до 18,9% в 2018 г. Естественная текучесть кадров составляет 10-15%, она способствует своевременному обновлению коллектива и не требует специальных мер со стороны руководства. Текучесть кадров ООО «Стрелинка» в 2017-2018 гг. превысила естественный уровень.

7

2.4 Мотивация труда: диагностика проблем

Мотивация труда персонала гостиницы ориентирована на достижение стратегических целей компании, обеспечение объективности и приоритета показателей, используемых при определении величины премий и вознаграждений, учет условий премирования работников компании. Кроме поощрения труда через заработную плату, в работе с персоналом гостиницы используются дополнительные стимулы.

Важную роль в мотивации труда работников играет правильный выбор форм и систем оплаты труда, учитывающих степень сложности, количество и качество определенного вида работ. Труд работников гостиницы оплачивается повременно и сдельно как за индивидуальные, так и за коллективные результаты работы, когда в процессе работы необходимы совмещение профессий и взаимосвязь исполнителей.

Все гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом и другими законодательными и правовыми актами РФ, работникам гостиницы предоставляются в полном объеме.

Решение о выплате премии принимает руководитель после подведения итогов работы предприятия за полугодия.

Премии подлежат все постоянные работники, находящиеся в штате предприятия на момент начисления премии, кроме совместителей, а также уволенных работников в течение этого периода.

2.5 Исследование корпоративной культуры

Проводником кадровой политики ООО «Стрелинка» является менеджер по кадрам предприятия.

Целью управления персоналом ООО «Стрелинка» является обеспечение соответствия качественных и количественных характеристик персонала стратегическим и тактическим задачам предприятия.

Задачи системы управления персоналом в ООО «Стрелинка»: формирование кадрового резерва предприятия и его эффективное использование; обучение персонала. Повышение профессионального уровня у всех категорий работников, повышение уровня управленческой компетентности у руководящего состава предприятия; формирование действенной системы управления персоналом через внедрение современных кадровых технологий; мотивация персонала на достижение целей и задач, стоящих перед предприятием; поддержание оптимального баланса между численностью персонала и задачами, стоящими перед предприятием.

Главный плюс открытой кадровой политики - сильная внутренняя мотивация работника, который приходит на предприятие со стороны. При открытой системе организация готова принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией, даже без учета опыта работы.

Корпоративная культура в ООО «Стрелинка» - это цели, миссия и ценности, которые разделяют все сотрудники компании.

8

Корпоративная культура помогает коллективу компании быть узнаваемой клиентами, партнёрами, и определять пути достижения высоких результатов.

Цели компании: повышение результативности и эффективности работы; увеличение доли постоянных клиентов за счёт высокого качества обслуживания.

3 Основные направления совершенствования системы управления персоналом гостиничного предприятия ООО «Стрелинка»

3.1 Разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом гостиничного предприятия с учетом его специфики

Для эффективного управления персоналом ООО «Стрелинка» необходимо на основании механизмов действия каждого из компонентов кадрового потенциала, разработать систему взаимосвязанных мер, позволяющих наиболее полно использовать его резервы.

Поэтому для поддержания значений компонентов кадрового потенциала на высоком уровне и их дальнейшего развития, предлагается определить спектр возможных мероприятий по его повышению и рациональному использованию (таблица 15 в Приложении 2).

Также совершенствованию управления персоналом в гостиничном предприятии будет способствовать оптимизация управления конфликтами. Основные

рекомендации по управления конфликтными ситуациями в отеле могут быть следующие:

1. Бухгалтеру и менеджеру по персоналу гостиницы рекомендуется отправить на дополнительные курсы по этике деловых общений и конфликтологии. Кроме того, их следует ознакомить с общими правилами ведения переговоров при урегулировании конфликтов.
2. Рекомендуется ходить всем трудовым коллективом на пикники, в кино, боулинг, парки, театры. Такие мероприятия делают коллектив сплоченной и поднимают корпоративный дух, что способствует укреплению корпоративной культуры и снижению уровня социальной напряженности в организации.
3. Следующая рекомендация - выслушивая гостя, необходимо делать записи. Фиксируя ключевые факты, работник может решить, кто еще может подключиться к разрешению проблемы, а также продемонстрирует внимание и аккуратность в обслуживании гостя.
4. Персоналу ООО «Стрелинка» необходимо точно определить время выполнения просьбы и сообщить его гостю.
5. Персоналу ООО «Стрелинка» обязательно нужно проследить за разрешением проблемы, если она кому-нибудь переадресована.

Как отмечалось, отдельной проблемой для ООО «Стрелинка» является вероятности возникновения конфликтных ситуаций в случае появления «трудного гостя».

С такими гостями работать весьма сложно. Персонал отеля должен в сложившейся ситуации достигнуть компромисса сторон. Интересным приемом

9
может быть выработка совместно с клиентом нескольких вариантов решения сложившейся проблемы. Важно показать клиенту, что он сам проанализировал ситуацию, выработал и принял подходящее для него решение. Это позволит клиенту успокоиться, спустить пар и принять обоюдовыгодное решение.

3.2 Ожидаемые социально-экономические эффекты от внедрения рекомендаций

Для оценки эффективности предложенных ООО «Стрелинка» мероприятий по управлению конфликтами были осуществлены «замеры» социальнопсихологического климата в трудовом коллективе компании – до проведения

тренинга и через три месяца после его окончания, что отражает таблица 20. Возможные оценки распределены от -1 до +1. Все оценки входят в интервал от -0,29 (неопределенная оценка) до 0,81 (положительная оценка). В целом результаты проведения тренинга можно оценить положительно.

Объем продаж, расходы на оплату труда и численность работников ООО «Стрелинка» на 2019 г. показаны в таблице 21.

Таблица 21 - Объем продаж, расходы на оплату труда и численность работников ООО «Стрелинка» на 2019 г.

В 2019 г. планируется рост показателей, характеризующих эффективность системы стимулирования труда предприятия. Так, наибольшее увеличение ожидается по зарплатоотдаче и отношению прибыли к численности работников.

Уровень экономического эффекта от мероприятий по реализации нововведений можно оценить на основе данных таблицы 23.

Оценка экономической эффективности расходов на проведение мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом компании показала, что экономический эффект от нововведений уже к концу 2019 г. составит 573 тыс. руб., а экономическая эффективность составит 44,2%. Это значит, что на 100 руб. затрат на развитие системы управления персоналом компания получит 44,2 руб. дополнительной прибыли.

Заключение

В результате подготовки данной работы была достигнута ее цель – проведено исследование и разработаны рекомендации по совершенствованию управления

персоналом в гостиничном бизнесе на примере ООО «Стрелинка».

Данная цель достигалась на основе решения ряда задач: рассмотрено понятие системы управления персоналом, ее структуру и функции; охарактеризованы сущность, цели и функции управления персоналом, основные подходы к управлению персоналом; исследована специфика процесса управления персоналом в гостиничном бизнесе, система зарубежных и отечественных кадровых технологий в индустрии гостеприимства; дана общая характеристика исследуемой организации, проведен анализ ее технико-экономических показателей; проведен количественный и качественный анализ кадрового состава организации; рассмотрена исследуемая проблема учета особенностей управления персоналом применительно к деятельности организации, определенной в качестве объекта исследования; определены проблемные области в управлении персоналом, для которых будет разработан проект мероприятий по совершенствованию; сформулированы и обоснованы авторские предложения по совершенствованию практики управления персоналом в исследуемой организации и дана оценка их эффективности.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197ФЗ (в ред. от 28.09.2018 № 167ФЗ). URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 11.05.2019).
2. Агафонова М. С., Толмачёва А. С. Мотивация и стимулирование в системе повышения квалификации персонала // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 39. С. 191-195.
3. Аглицкий И. Управление персоналом коммерческой организации в условиях нестационарной экономики // Проблемы теории и практики управления. 2016. № 10. С.62-66.
4. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. М.: Академия, 2017. 224 с.
5. Бессонов И. В. Эффективная стратегия управления персоналом в компании // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 39. С. 2916-2920.
6. Болотин А.С. Совершенствование системы нематериального стимулирования персонала // Инновации в науке: научный журнал. Новосибирск, Изд. АНС «СибАК», 2017. С. 22-25.
7. Бушмелева М.А. Развитие корпоративной культуры как мера предупреждения организационных конфликтов // Конфликтология. 2017. № 1. С.143158.
8. Быков А.С. Анализ деятельности персонала как конкурентное преимущество организации // Проблемы науки. 2017. №6 (19). С.67-69.
9. Великанов В. В. Современные системы отбора персонала и их классификации // Молодой ученый. 2017. №9. С. 391-394.
10. Верма А., Махамдалиев Б.Х. Управление и развитие персонала в сфере гостиничного бизнеса // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LXXIII междунар. науч.практ. конф. № 5(67). – Новосибирск: СибАК, 2017. – С. 42-45.
11. Виноградов А. В. Разработка программ стимулирования труда // Молодой ученый. 2018. №41. С. 109-115.
12. Волгина О. С. Совершенствование кадровой политики коммерческого предприятия // Молодой ученый. 2016. №11. С. 639-642.
13. Дашковская О. Д., Константинова Е. В. Особенности системы мотивации персонала в индустрии гостеприимства // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 1686-1690.
- 11
14. Демченко Е. В. О сущности понятия «корпоративная культура» //

Молодой ученый. 2018. №13. С. 227-229.

15. Кафидов В. В. Управление персоналом. М.: Трикта, Академический Проект, 2018. 144 с.

16. Клименко К. А. Оценка результативности управления персоналом // Молодой ученый. 2016. № 10. С. 736–739.

17. Козак Н. Н. Кадровая политика организации. Библиотека топ-менеджера. М.: Издательские решения, 2016. 233 с.

18. Коломина А. В. Роль корпоративной культуры в управлении персоналом организации // Молодой ученый. 2017. №19. С. 131-132.

19. Коробейникова К. А. Разработка эффективной кадровой политики предприятия (организации) // Молодой ученый. 2018. №42. С. 208-210.

20. Красавина Е.В. Система работы с кадрами в современной компании // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2016. №2. С.22-25.

21. Кузьмина Н.М. Кадровая политика корпорации. Монография. М.: ИНФРАМ, 2017. 641 с.

22. Лившиц С.Б. Кадровая служба / С.Б. Лившиц, Н.С. Назаров, В.Ф. Суров. М.: Лениздат, 2017. 124 с.

23. Лымарева О.А. Кадровая политика предприятий сферы гостеприимства, ее особенности / О.А. Лымарева, Р.И. Перельгина, А.А. Остривная, В.Н. Пальникова // Экономика устойчивого развития: научный журнал. 2016. №4 (28). С. 49-53.

24. Макринова Е.И. Управление персоналом в гостиничном менеджменте: Учебное пособие / Е.И. Макринова, А.Г. Васильев, А.С. Васильева. СПб.: Троицкий мост, 2017. 208 с.

25. Матюхов А.В. Методика экспресс-оценки системы аттестации персонала гостиниц // Научное сообщество студентов: Междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. XVII междунар. студ. науч.практ. конф. № 6(17). URL: [https://sibac.info/archive/meghdis/6\(17\).pdf](https://sibac.info/archive/meghdis/6(17).pdf) (дата обращения: 22.03.2019).

26. Мельников И. Кадровик: разработка и реализация кадровой политики организации / Илья Мельников. Москва: Наука, 2016. 961 с.

27. Минина Е.В. Управление персоналом в гостиничном бизнесе // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития: материалы XII Междунар. науч.практ. конф. (Чебоксары, 5 дек. 2018 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018. С. 225-227.

28. Настинова Ц. С. Управление персоналом в современных условиях / Ц.С. Настинова // Молодой ученый. 2016. №8. С. 632-634.

29. Никольская Е.Ю. Ефремова М.Ю. Методические подходы к проектированию организационной структуры управления в гостинице // Инновационная наука. 2015. № 71 (7). С. 137-147.

30. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование. Учебник и практикум. Москва: Наука, 2017. 444 с.

31. Павлова М. Н., Особенности системы управления персоналом в индустрии гостеприимства // Международный научный журнал «Инновационная наука». – 2016. №3. С. 176-182.

12

32. Полевая М.В. Управление персоналом в гостиничном сервисе: учебник для студ. Учреждений сред. Проф. образования/ М.В. Полевая, А.Н. Третьякова. – М.: Издательский центр «Академия», 2017. – 208 с.

33. Попова М. А. Корпоративная культура как важнейший фактор успеха современной организации // Научно-практические исследования. 2017. № 7 (7). С. 148–150.

34. Резникова О. С., Белоус А. Н., Гапиенко Р. А. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников в организации / О.С. Резникова, А.Н. Белоус // Наука без границ. 2017. № 3 (8). С.11-15.

35. Сирунян Р. А. Стратегический маркетинг персонала организации //

Приоритетные научные направления: от теории к практике. 2016. № 322. С. 145-149.

36. Слепцова Е.В. Персонал как одна из составляющих гостиничного продукта / Е.В. Слепцова, К.Г. Семенихина // Экономика и бизнес: теория и практика – 2017. – №7. – С. 64-67.

37. Спицкий В.Е. Мотивация и стимулирование труда персонала в системе кадровой политики // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2017. № 7. С. 146-149.

38. Стукалов С. А. Инновационные технологии в управлении персоналом // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 34. С. 234-239.

39. Суменков М.С. Методология исследования экономической деятельности предприятия в процессе принятия управленческих решений // Экономические науки. 2017. № 2. С. 83 - 85.

40. Тарасов Е.Н. Роль руководителя при принятии управленческих решений // Известия академии управления. 2016. № 4. С. 39 - 41.

41. Тойгонбаева Д. Особенности формирования организационной культуры в компании // Молодой ученый. 2017. №14. С. 760-761.

42. Цехановская Ю. В., Бадаш А. С. Мотивация персонала // Молодой ученый. 2018. №16. С. 175-177.

43. Шелякина А. В. Корпоративная культура организации // Молодой ученый. 2018. №14. С. 206-209.

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/72046>