

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы формирования и реализации кадровой политики предприятия.....	7
1.1. Кадровый менеджмент: цели, структура, функции.....	7
1.2 Особенности кадрового менеджмента в туризме.....	14
1.3 Типы кадровой политики и алгоритм ее разработки.....	25
Глава 2. Кадровый потенциал ЗАО «ГЦБиТ» и его использование .....	27
2.1. Общая характеристика организации, тенденции изменения ресурсов, доходов и затрат.....	27
2.2. Динамика показателей эффективности использования Трудовых ресурсов.....	36
2.3. Оценка существующей структуры кадров и кадровой политики ЗАО «ГЦБиТ» .....	40
Глава 3. Разработка кадровой политики и повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия .....	58
3.1. Формирование кадровой политики организации на перспективу .....	58
3.2. Адаптация персонала: условия, факторы, механизмы .....	67
3.3. Комплекс мер по повышению эффективности использования кадрового потенциала ЗАО «ГЦБиТ» .....	74
Заключение.....	86
Список используемой литературы и источников .....	88
Приложение.....	91

## Введение

С переходом к рыночной экономике происходят принципиальные изменения в системе управления предприятиями и организациями. Следствием таких изменений становятся новые подходы к качеству управлению персоналом.

Для повышения качества управления персоналом необходимо решить ряд проблем, связанных с изменением в системе управления персоналом. В силу этого особую важность и практическую значимость приобретает повышение эффективности управления персоналом.

До недавнего времени это понятие практически отсутствовало в управленческой практике, хотя в каждой организации существовала подсистема управления персоналом (отдел кадров), в обязанности, которой входили прием и увольнение работников, обучение и переподготовка кадров и т.д.

Но отделы кадров, как правило, имели низкий организационный статус, являлись слабыми в профессиональном отношении. Они были структурно разобщены с другими подразделениями, которые выполняли функции управления кадрами (отдел труда и заработной платы, юридический отдел и др.). И, как следствие, он не являлся ни методическим, ни информационными, ни координирующими центром кадровой работы организации.

Управление персоналом должно все меньше основываться на административных методах и все в большей степени ориентироваться на осознанную кадровую политику, базирующуюся на системе интересов не только организации, но и персонала. Поэтому необходимы новейшие научные знания и эффективные технологии в области управления человеческими ресурсами, методы формирования и управления трудовым коллективом, освоение инновационных технологий работы с кадрами. Нужны новые подходы к таким проблемам, как: кадровое планирование,