

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА
имени Ю.А.СЕНКЕВИЧА»

Факультет заочного обучения

Кафедра «Гостиничное дело»

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ

Заведующая кафедрой

«Гостиничное дело»

Д-р техн. наук, профессор

_____ О.В. Пасько

«__» _____ 20__ г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

(бакалаврская работа)

Тема: «Совершенствование методов управления профессиональной
карьерой работников предприятий ресторанно – гостиничного
бизнеса на примере кафе « Данкин Донатс»»

Выполнила:

Студентка 4 курса РЗ 1301-У группы

Попова Наталья Юрьевна

Направление подготовки: 43.03.03

«Гостиничное дело»

Профиль: «Ресторанная деятельность»

«__» _____ 20__ г.

Руководитель:

Канд. экон. наук, доцент

Гареев Роман Робертович

«__» _____ 20__ г.

Москва 2017

Содержание.

Введение.....	11
Глава 1. Теоретические основы управления профессиональной карьерой работников организации.....	14
1.1. Основы управление профессиональной карьерой работников в организации.....	14
1.2. Модели, виды и этапы профессиональной карьеры работников в ресторанно-гостиничном бизнесе.....	20
Глава 2. Совершенствование методов управления профессиональной карьерой работников на примере кафе « Данкин Донатс».....	35
2.1. Общая характеристика и анализ деятельности кафе « Данкин Донатс»...	35
2.2. Анализ методов управления профессиональной карьерой работников в кафе « Данкин Донатс».....	49
2.3. Разработка и экономическое обоснование предложений по совершенствованию управления профессиональной карьерой работников в компании ООО «Донатс Проджект».....	52
Заключение.....	66
Список используемой литературы.....	68
Приложение.....	71

Введение

Каждый человек за свою трудовую жизнь работает, как правило, в одной или нескольких организациях, проходит в них через целый ряд различных должностей, т.е. тем или иным образом «делает карьеру». Карьерные процессы имеют ряд специфических особенностей, так как в них участвуют не только сами работники, но и организации, в которых они работают, и даже государство и общество. Современные научные теории определяют карьеру как объективный социально-организационный процесс, имеющий свои закономерности, «подводные камни», т.е. свою методику осуществления. От того правильно ли выбран и насколько адекватно реализован карьерный путь, зависит удовлетворенность работника своей трудовой судьбой и жизнью и, соответственно, его общественная и трудовая отдача, что прямо влияет и на эффективность деятельности организаций, и на экономическую стабильность. Такая взаимосвязь порождает необходимость эффективного управления карьерными процессами на всех уровнях, осуществлять которые просто невозможно без научного представления об основах данного явления.

Управление карьерой – одна из наиболее важных составляющих общего повышения эффективности производства. Сегодня все большее внимание уделяется управлению карьерой как основной составной стратегии повышения эффективности труда работников.

Один из решающих факторов в эффективности и конкурентоспособности организации – обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Сутью же функционирования системы управления карьерой персонала является работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации. Цель системы управления – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава персонала в его развитии в соответствии с потребностями организации, требованиями действующего законодательства,