

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы формирования и функционирования системы управления персоналом.....	6
1.1. Персонал организации как объект управления.....	6
1.2. Система управления персоналом организации: структура и функции.....	12
1.3. Особенности формирования кадров и стимулирования труда в турбизнесе.....	23
Глава 2. Результативность системы управления персоналом в ООО «Натали» за базовый период.....	32
2.1. Анализ деятельности ООО «Натали» за базовый период.....	32
2.2. Организация управления ООО «Натали» за базовый период.....	41
2.3. Оценка действующей системы управления персоналом.....	45
Глава 3. Рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в ООО «Натали».....	60
3.1. Повышение эффективности использования кадрового потенциала предприятия.....	60
3.2. Предложения по совершенствованию системы стимулирования труда работников.....	66
3.3. Оценка эффективности предложенных мероприятий.....	69
Заключение.....	76
Список литературы.....	79
Приложение.....	81

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Успех работы предприятия обеспечивают его сотрудники. Именно поэтому в современной эффективной системе управления предприятием большая часть функций отведена управлению человеческими ресурсами.

Российская экономика, обеспечивающая разнообразие форм собственности и видов хозяйственной деятельности, гарантирующая право любого хозяйствующего субъекта на экономическую самостоятельность и распоряжение результатами труда работников, создает объективные экономические условия, обуславливающие необходимость и обоснованность развития персонала на предприятии, создание эффективной системы мотивации труда работников, а также применение инновационных методов в системе управления трудовыми ресурсами.

Так, современные руководители должны разрабатывать эффективную стратегию управления и развития персонала, которая смогла бы обеспечить качество работы сотрудников, повысить производительность их труда, способствовать созданию организационной культуры. В этой связи они должны постоянно отслеживать изменения, связанные с разработкой и применением принципиально новых (инновационных) форм управления развитием персонала, а также оценивать текущее состояние и движение трудовых ресурсов в собственных организациях.

Успешное развитие фирмы связано с повышением конкурентоспособности и ростом производительности труда. В связи с чем, менеджеры должны быть вооружены различными методиками по оценке эффективности развития персонала организации.

Необходимость создания эффективной системы управления трудовыми ресурсами организации обуславливает необходимостью формирования особой политики предприятия, которая предполагает рассматривать персонал как стратегический ресурс, а кадровую работу как относительно самостоятельную