

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Анализ кадровой политики и системы управления персоналом.....	5
1.1. Характеристика кадровой политики и управления персоналом.....	5
1.2. Концепция кадровой политики и управления персоналом.....	15
1.3. Организационное обеспечение кадровой политики и системы управления персоналом.....	23
1.4. Основные этапы разработки кадровой политики и системы управления персоналом.....	39
Глава 2. Кадровая политика и система управления персоналом в гостинице «Вояджер»	48
2.1. Характеристика гостиницы «Вояджер»	48
2.2. Анализ мотивации сотрудников гостиницы по результатам опроса.....	53
2.3. Рациональные предложения по совершенствованию кадровой политики и системы управления персоналом	55
Заключение.....	60
Список использованной литературы.....	62
Приложения.....	65

Введение

Кадровая политика или управление персоналом - это наука, изучающая различные факторы, которые позволяют организации максимально эффективно использовать имеющиеся людские ресурсы, формировать желаемое производственное поведение у сотрудников при наиболее полном и качественном достижении организационных и личных целей.

В современном бизнесе может выжить только сильнейший, только профессионал, твердо идущий к поставленной цели, поэтому управление персоналом компании и грамотная кадровая политика на сегодня – залог стабильности развития, что, и определило актуальность выбранной темы.

Обычно эффективность организации описывают и оценивают, как сочетание таких сложных характеристик, как: максимальное использование возможностей, способностей и навыков сотрудников, достижение организационных целей и умение привлечь наиболее подготовленные и высокомотивированные кадры. Все это должно сказаться на общих показателях эффективности деятельности организации: производительности труда, качестве, уровне обслуживания клиентов и росте прибыли.

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 продуктивно.

Современные методы управления персоналом помогают организации наиболее эффективно и полно использовать потенциал каждого сотрудника на фоне роста удовлетворенности работников своим трудом.