

## С О Д Е Р Ж А Н И Е

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы проблемы текучести кадров.....	6
1.1 Понятия, сущность и современные подходы к оценке текучести кадров .....	6
1.2 Особенности управления процессами текучести кадров в гостиничном бизнесе.....	13
1.3 Текучесть кадров и пути её снижения как научная проблема .....	24
1.4 Снижение текучести кадров как организационно-экономическое направление в деятельности гостиничного предприятия .....	29
Глава 2. Предложения и рекомендации по снижению текучести кадров в гостинице St. Regis .....	38
2.1 Общая характеристика отеля St. Regis.....	38
2.2 Анализ функций системы управления персоналом и причин текучести кадров отеля St. Regis .....	51
2.3 Мероприятия по снижению текучести кадров в отеле St. Regis ..	62
2.4 Оценка социально-экономической эффективности предложенных мероприятий.....	72
Заключение.....	77
Список использованных источников.....	80
Приложения.....	84

## Введение

Актуальность выбора темы работы обусловлена тем, что во многих сферах деятельности сегодня назрели проблемы, связанные с дефицитом персонала, особенно это касается предприятий гостиничной индустрии.

Вкладывая огромные средства в привлечение, развитие и удержание персонала, российские компании сталкиваются с таким явлением, как текучесть кадров - процессом постоянной смены кадрового состава, обусловленной влиянием различных социальных, экономических, психологических и других факторов.

Основной целью рыночной экономики является получение прибыли как средства формирования и развития экономического прогресса и создания материальных предпосылок для социального обеспечения. Рабочая сила становится одним из основных ресурсов, так как является производительной силой капитала, возрастание которого является конечной целью развития любого производства.

В условиях рыночной экономики работодатель стремится к повышению эффективности труда в условиях минимизации использования ресурсов и капитала. Работодатель и общество в целом не в состоянии из-за своих экономических возможностей удовлетворить все запросы и потребности в труде каждого индивида. Поэтому распределение кадров по рабочим местам в первую очередь направлено на формирование конкурентоспособности персонала, позволяющей удовлетворить потребности рынка с наименьшими затратами.

Конкурентоспособность персонала организации - это "способность персонала к корпоративным достижениям в труде, представляющим собой вклад в реализацию организационных целей наиболее эффективным способом". Составляющим элементом конкурентоспособности персонала является конкурентоспособность работника, реализующая способность к удовлетворению рыночной потребности в труде.