

## Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы формирования кадровой политики, системы стимулирования и КРІ на гостиничном предприятии.....	7
1.1 Понятие, виды и направления кадровой политики на предприятии.....	7
1.2 Роль и направления кадровой политики и кадровой службы в гостиничной индустрии.....	12
1.3 Стимулирование и мотивация персонала на гостиничном предприятии..	19
1.4 Основные понятия системы КРІ.....	26
Глава 2. Проблемы и пути совершенствования кадровой политики отельной группы ООО «Сколково Менеджмент».....	32
2.1 Общая характеристика ООО «Сколково Менеджмент».....	32
2.2 Анализ кадровой политики отельной группы ООО «Сколково Менеджмент».....	44
2.3 Разработка рекомендаций по совершенствованию кадровой политики отельной группы ООО «Сколково Менеджмент».....	51
2.4 Результаты реализации рекомендаций по совершенствованию кадровой политики отельной группы «Сколково Менеджмент».....	69
Заключение.....	74
Список используемой литературы.....	76
Приложения.....	80

## Введение

Россия - сравнительно молодой рынок гостиничного бизнеса, таким образом, в стране быстрыми темпами увеличивается число мест размещения. На сегодняшний день в Москве наблюдается довольно высокий уровень конкуренции между гостиничными предприятиями, которые предоставляют услуги различного класса. В связи с постоянно растущей конкуренцией между гостиничными предприятиями и гостиничными сетями, обязательным фактором является необходимость увеличения роста результативности деятельности гостиничных комплексов, включение новых инновационных методов и технологий в работу гостиниц и, улучшения качества обслуживания гостей гостиниц, улучшение знаний и навыков сотрудников и т.п. Все эти факторы позволят гостиничным предприятиям добиться конкурентных преимуществ на современном экономическом рынке.

На данный момент в условиях российского гостиничного рынка одним из наиболее важных факторов конкурентоспособности и эффективности работы является снабжение предприятия кадровым потенциалом высокого уровня качества. Квинтэссенцией кадровой политики является организационный процесс работы с сотрудниками, соответствующий концепции и направлению развития организации. Кадровая политика является одной из составных частей стратегического менеджмента предприятия или, иными словами, стратегической политики организации. Цель кадровой политики - обеспечение оптимального уровня процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда. Необходимо поддерживать на гостиничном предприятии позицию, заключающуюся в том, что работа с сотрудниками не начинается с вакансии и не заканчивается приемом на работу. Процесс работы с персоналом должен быть организован таким образом, чтобы в кратчайший срок приходиться к