

Оглавление

| | |
|---|----|
| Введение..... | 3 |
| Глава 1. Теоретические аспекты организации работы и оценки персонала | |
| 1.1. Роль персонала в современной сетевой организации..... | 7 |
| 1.2. Особенности в управлении персоналом сетевой компании..... | 12 |
| 1.3. Зарубежные методы оценки персонала в сетевых компаниях..... | 17 |
| 1.4. Выводы по первой главе..... | 25 |
| Глава 2. Анализ и оценка системы управления персоналом в ООО «Праздник.ру» за базовый период. | |
| 2.1. Анализ результатов деятельности компании ООО «Праздник.ру» за базовый период..... | 27 |
| 2.2. Анализ действующей системы оценки персонала в компании ООО «Праздник.ру» за базовый период..... | 40 |
| 2.3. Оценка персонала компании ООО «Праздник.ру» в системе взаимодействия внутренней и внешней среды..... | 45 |
| 2.4. Выводы по второй главе..... | 59 |
| Глава 3. Разработка программы совершенствования оценки персонала компании ООО «Праздник.ру» | |
| 3.1. Определение основных элементов программы совершенствования оценки персонала компании ООО «Праздник.ру»..... | 62 |
| 3.2. Разработка этапов внедрению программы совершенствования оценки персонала в ООО «Праздник.ру»..... | 68 |
| 3.3. Оценка экономической эффективности от внедрения программы совершенствования оценки персонала компании ООО «Праздник.ру»..... | 70 |
| Заключение | |
| Список использованной литературы | |
| Приложения | |

Введение

Туризм и гостиничное дело – одни из наиболее динамично развивающихся отраслей экономики в современной России. Как и в любом производстве, эффективность зависит от многих факторов, но первичным из них являются кадры. Кадры должны быть профессиональными, обладать максимум информацией, иметь соответствующую технику, отвечающую времени. Но в любом случае, наличие всего этого не гарантирует максимальную отдачу работы персонала. Для повышения производительности, эффективности и качества обслуживания необходима грамотная организация труда персонала и хорошая мотивация. Только в случае наличия работников, заинтересованных в своем труде, можно рассчитывать на экономическое благосостояние организации.

Возрастающая роль личности работника. Соответственно и меняется соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования. Для мотивации сотрудников компании сегодня используют как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения. Между тем, определенной картины о соотношении отдельных аспектов мотивационной сферы сотрудников сегодня и наиболее эффективных методов управления ими ни теория менеджмента, ни практика управления персоналом не дает.

Организации труда придавалось большое значение еще с XIX века. В этот период были изучены такие аспекты труда, как затраты времени, физическое и психологическое состояние рабочих, зависимость производительности труда от режима работы.

Организация труда неизменно регулируется и государством. Главный закон о нормах труда в России – это Трудовой Кодекс, который отражает любые аспекты трудовых отношений, нормирует труд и дает рекомендации работодателям и работникам, регулирует трудовые споры.

Внутриорганизационная система, как правило, редко рассматривается с точки зрения законодательства и предоставлена управляющим. Управляющие же и решают вопрос мотивации своего персонала. В теории