

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы проблемы кадровой стабильности	
1.1. Понятие текучести кадров.....	6
1.2. Стабилизация количественного состава организации	
1.2.1. Набор кадров.....	17
1.2.2. Мотивация персонала.....	24
1.3. Обучения персонала фактор как поддержание его качественного уровня.....	31
Глава 2. Анализ стабильности кадрового состава в гостинице «Korston»	
2.1. Краткая характеристика гостиницы.....	38
2.2. Текучесть кадров в гостинице «Korston».....	44
2.3. Способы удержания персонала.....	50
Глава 3. Предложения по стабилизации кадрового состава в гостиницы «Korston»	
3.1. Мероприятия по снижению текучести кадров.....	57
3.2. Оценка эффективности предложенных мероприятий.....	62
Заключение.....	66
Список использованной литературы.....	68
Приложения.....	71

Введение

Актуальность темы обусловлена тем, что персонал — это настоящая ценность любой компании. Большинство руководителей уже убедились в важности вопросов кадровой политики. При правильной организации управления кадрами компания может получить весомое конкурентное преимущество на рынке. Хорошо подобранный трудовой коллектив, команда единомышленников и партнеров, способных осознать и реализовать стоящие перед компанией задачи — важнейшее условие делового успеха.

Одна из проблем, с которой сталкиваются многие предприятия, — это текучесть кадров. Текучесть кадров ухудшает многие производственные показатели. Прежде всего, это упущенная прибыль из-за медленного вхождения в курс дела новичков, снижение производительности труда. Высококвалифицированные специалисты отвлекаются на обучение новых сотрудников. Возникают сложности с мотивацией персонала. «Новенькие» менеджеры при решении задач стремятся к получению краткосрочной выгоды, иногда в ущерб фирме. Текучесть кадров ухудшает моральный климат в коллективе, что препятствует созданию команды.

Такая ситуация — серьезный сигнал руководству о необходимости разобраться в процессах, происходящих в компании. Обычно эту задачу решает менеджер по персоналу или профессиональные консультанты по управлению кадрами. Выбор стратегии работы с персоналом зависит от ситуации на рынке, принятых в компании принципов корпоративной культуры и прежде всего от специфики деятельности предприятия.

В разных секторах рынка и в зависимости от того, развивается компания или находится в фазе относительной стабильности, нормальным будет разный процент текучести. Нормальной считается текучесть в 3 — 5% в год. Низкая оплата труда, медленный карьерный рост или его отсутствие,