

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моего дипломного проекта - Разработка системы управления персоналом современной организации. Объект исследования МУП гостиница «Альпинист»

Актуальность темы обусловлена тем, что неотъемлемой частью любого бизнеса является персонал, кроме того, управление персоналом является важнейшим элементом в развитии всей компании. Особенно велика роль кадрового потенциала организации на конкурентных рынках, к которым относится гостиничный бизнес.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка методов совершенствования системы управления персоналом гостиницы «Альпинист».

Для достижения цели работы, во второй главе работы проводится анализ системы управления персоналом гостиницы «Альпинист».

Гостиница «Альпинист»- это динамично развивающееся предприятие гостиничной инфраструктуры Кабардино-Балкарской республики. Гостиница располагается на пяти этажах девятиэтажного здания. и На территории гостиницы имеется бар, который работает круглосуточно. В гостинице имеется возможность проведения совещаний и конференций, размер конференц-зала позволяет вместить до тридцати человек.

Проведенный анализ результатов финансово – хозяйственной деятельности показал, что в анализируемый период основные показатели деятельности организации увеличивались, продажа гостиничных услуг выросла в отчетный год на 113.24 %, благодаря этому вырос и валовый доход организации на 643.83 тысяч рублей.

Анализ системы управления персоналом гостиницы «Альпинист» показал, что острой проблемой на сегодняшний день является текучесть кадров. Уровень текучести кадров в гостинице «Альпинист» превышает допустимый уровень. Повышенный оборот кадров влияет на целый ряд показателей работы персонала:

- снижается укомплектованность рабочих мест исполнителями,
- снижается эффективность затрат на обучение,

- повышенный оборот кадров вынуждает отвлекаться от обязанностей высококвалифицированных специалистов, которые помогают новичкам,

- ухудшается морально-психологический климат,
- снижается производительность труда у тех, кто собирается уходить из организации.

Среди прочих проблем кадровой политики в гостинице также можно назвать:

- Отсутствие долгосрочного планирования кадров;
- Отсутствие четкой кадровой политики;
- Отсутствие кадрового резерва;
- Возрастной ценз;
- Отсутствие передвижения кадров для обеспечения взаимозаменяемости на рабочих местах;
- Отсутствие поощрения инициативы персонала;
- И другие.

Проведенный анализ внутренней среды организации показал, что основными причинами текучести кадров в компании является проблемы адаптации работников. Повлиять на этот показатель можно за счет совершенствования кадровой политики организации и в частности оптимизации работы по адаптации работников.

Третья глава работы посвящена разработке мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом.

Для устранения выявленных в ходе анализа недостатков было предложено разработать ряд мер, включая:

- разработка кадровой политики, направленной на привлечение сотрудников различной квалификации;
- для того, чтобы избежать ошибок руководящему составу нужно заранее рассчитывать потребность в персонале, заниматься поиском кандидатов;
- нужно сделать более гибкими возрастные границы;
- необходимо создать резерв сотрудников;
- следует ввести материальное стимулирование труда;
- нужно проводить аттестацию сотрудников, что позволит руководящему составу сделать выводы о поощрении или наказании сотрудников.

Рассмотрим ряд направлений совершенствования системы управления персоналом более подробно.

Аттестация состоит из несколько этапов:

- подготовка требуемых документов по аттестуемым сотрудникам;
- проведение самой аттестации;
- использование результатов проведенной аттестации.

Данная оценка является способом мотивации. Уровень подготовки и компетентности сотрудников может быть проверен при помощи разработанных тестов. Целью аттестации является выявление сильных и слабых сторон в действиях сотрудника. Слабые моменты нужно постараться усилить, а сильные необходимо поддерживать при помощи полученных рекомендаций комиссии по аттестации.

Периодическая аттестация сотрудников дает стимул не «расслабляться», зная, что за их работой ведется наблюдение, и положительные результаты будут вознаграждены.

Следующим мероприятием необходимо рассмотреть схему отбора персонала.

Для того, чтобы усовершенствовать систему управления персоналом и систему отбора в Гостинице «Альпинист» предложены такие мероприятия:

- разработка общего стандарта подбора;
- доведение стандарта подбора до руководящего состава;
- полное информирование принимаемых в организацию кандидатов.

Важным моментом является правильное обучение тех исполнителей, которые поступили для выполнения определенных им рабочих функций. Каждый сотрудник в процессе жизнедеятельности развивается как личность. Развитие сотрудника необходимо начинать с момента его вступления в компанию с помощью официальной ориентации и представления его коллективу.

Соискатель на вакантную должность в Гостинице «Альпинист» должен пройти ряд этапов:

1. Предварительный отбор претендентов.
2. Первичное собеседование.
3. Оценка претендентов.
4. Проверка представленной документации.

Далее в работе представлена оценка экономической эффективности от предложенных мероприятий.

Можно предположить, что за счет внедрения проекта по совершенствованию управления персоналом в гостинице «Альпинист» текучесть кадров снизится на пять процентов.

Средняя численность работников гостиницы за 2011 год составила тридцать восемь, пять процентов от тридцати восьми составляет семь человек.

Исходя из этого, делаем вывод, что понижая текучесть кадров на четыре процента в год, мы обеспечиваем снижение потери рабочих дней в количестве 21 день. За счет этого увеличится объем выручки за услуги на сумму: = 1419 т.р.

Затраты, связанные с введением системы наставничества в Гостинице «Альпинист» составят за год: 90 т.р.

Прибыль предприятия исходя из этого, повысится на 721,36 т.р.

А увеличится производительность труда на сумму равную 13,78 т.р./чел.

Улучшение системы найма и отбора сотрудников в гостинице будет способствовать снижению затрат на набор персонала. Планируется достичь годовой экономический эффект в размере 2466,03 т.р.

Исходя из расчетов эффективности, можно сделать выводы о целесообразности применения предложенных мероприятий на предприятии.

Расчет эффективности проведенных мероприятий показал полезность планируемых мероприятий в частности и целесообразность существования этого дипломного проекта вообще. Оценка эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом требует определения не только экономических, но и социальных последствий их реализации.

Все предложенные нововведения помогут снизить текучесть кадров, повысить производительность труда, культуру управления, согласовать работу всех подразделений, сократить потери рабочего времени, повысить культуру производства, уровень трудовой дисциплины и, наконец, объем и качество предоставляемых услуг.

Таким образом, Цель работы - разработка методов совершенствования системы управления персоналом гостиницы «Альпинист» – достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.