

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей дипломной работы - «Совершенствование кадровой и информационной политики турфирмы ООО «Экипаж».

Слайд 2

Актуальность темы обусловлена тем, что Именно кадровая и информационная политика имеет цель создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую и высокопроизводительную рабочую силу.

Слайд 3

Целью бакалаврской работы является рассмотрение вопроса повышение эффективности менеджмента турфирмы ООО "Экипаж" на основе совершенствования кадровой и информационной политики.

Объектом исследования является турфирма ООО "Экипаж".

Предметом исследования выступает кадровая и информационная политика в стратегии повышения эффективности менеджмента турфирмы.

Слайд 4

Кадровая политика состоит из правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. Через кадровую политику реализуются цели и задачи управления персоналом, поэтому её считают основой системы управления персоналом. Кадровая политика формируется руководством организации, реализуется кадровой службой в процессе выполнения её работниками своих обязанностей. Общие требования к кадровой политике в современной организации представлены на слайде.

Слайд 5

Туристическое агентство ООО «Экипаж» предоставляет услуги, которые позволяют удовлетворить естественный интерес людей, познакомиться с образом жизни, менталитетом и культурой другой страны.

К основным услугам относят:

- услуги по организации перевозки;
- размещение;
- питание туристов.

К дополнительным услугам относятся:

- услуги по организации экскурсий;
- услуги по страхованию туристов;
- услуги по организации прочих услуг;

- услуги гидов, гидов-переводчиков;
- услуги перевозки туриста от места его пребывания в страну (место его временного пребывания) до места размещения и обратно (трансферт), а также любой другой перевозке в пределах страны (места временного пребывания);
- услуги по прокату и тд.

Слайд 6

На рисунке на слайде представлена организационная структура турфирмы ООО «Экипаж».

Слайд 7

Таблица, представленная на слайде, отражает сильные и слабые стороны деятельности турфирмы «Экипаж». В общем виде их можно сгруппировать в две широкие категории: внутренние и внешние.

Слайд 8

В туристической фирме ООО «Экипаж» используются различные методы управления, такие как организационно – распорядительные - это методы основанные на прямых директивных указаниях, экономические- это методы обусловлены экономическим стимулированием, социально психологические— эти методы используются для повышения социальной активности у сотрудников **(в соответствии с данными таблицы, представленной на слайде.)**

Слайд 9

Из рисунка на слайде видно, что уровень высшего образования высок, т.к все сотрудники имеют не ниже среднее профессиональное образования , но в этой таблице описывается только управляющее звено турфирмы ООО «Экипаж».

Слайд 10

Текущность кадров в турфирме за последние два года выросла с 3,8 до 4,9%, соответственно набор новых сотрудников осуществляется довольно часто. Для расчета стоимости проекта мы произвели расчет стоимости подбора сотрудника по каждой вакансии, результаты которого представлены в таблице на слайде.

Слайд 11

Для определения стоимости разработки и реализации проекта необходимо учесть единовременные затраты на разработку и планирование проекта, а также текущие затраты на поиск персонала. Единовременные и текущие затраты на проект **отображены в таблице, представленной на слайде).**

Слайд 12

Для выявления наиболее значимых факторов, оказывающих влияние на управления кадрами организации на рассматриваемом предприятии, был использован такой метод, как анкетирование.

На рисунке на слайде представлен анализ внутренних факторов, влияющих на эффективность управления персоналом турфирмы ООО "Экипаж".

Наибольшее влияние на эффективность управления персоналом турфирма ООО "Экипаж" оказывает квалификационный уровень работников

Еще одним значимым фактором влияния качество менеджмента.

Слайд 13

Полученные результаты анализа влияния внешних факторов на эффективность кадровой политики турфирмы ООО "Экипаж", позволяют сделать вывод, что наибольшее влияние на эффективность управления персоналом турфирма ООО "Экипаж" оказывает ситуация на рынке труда (значимость данного фактора 5).

Еще одним значимым фактором влияния является изменения в законодательстве (значимость данного фактора - 4,4). Это отображено в диаграмме на слайде.

Слайд 14

Для оценки удовлетворенности работой коллектива, в турфирме проводится тестирование. Результаты тестирования (в процентах о числа опрошенных) работников турфирмы ООО "Экипаж" приведены в таблице на слайде.

Из анализа данных таблицы можно сделать вывод, что удовлетворены работой 40% из числа опрошенных, а остальные (60%) не удовлетворены в той или иной степени.

Слайд 15

Проведя анализ кадровой и информационной политики в туристическом агентстве ООО «Экипаж» можно выявить некоторые недостатки.

Туристическая фирма ООО «Экипаж» имеет следующие недостатки:

- вся ответственность замыкается на высшем руководстве. Поздно реагирует на изменения рынка.

- для сотрудников характерно суженное видение вследствие узкого круга должностных задач, что мешает им видеть общие проблемы и перспективы организации.

- интересы отдела могут стать для работников важнее интересов организации в целом.

- многие работники за все время работы в организации могут ни разу не встретиться с клиентами, возникают проблемы с комплексным обслуживанием клиентов, страдает скорость и качество услуг.

- происходят ощутимые потери информации при переходе с одного иерархического уровня на другой.

Слайд 16

В целях совершенствования данной системы и устранения недостатков, предлагаются следующие мероприятия:

1. Создать электронную базу данных кандидатов на прием.
2. Увеличить количество обучающих программ
3. Дополнить официальный сайт турфирмы специализированным разделом «Идея», доступным только внутрикорпоративным пользователям. Это что позволит снизить текучесть кадров.
4. Ежегодное проведение конкурсов профессионального мастерства.
5. Создать систему контроля за исполнением заданий.
6. Изменить систему материального стимулирования сотрудников.
7. Демографическая политика предприятия должна быть направлена на «омоложение» коллектива и особенно кадрового состава руководителей и специалистов .
8. Должны быть разработаны условия для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов.
9. Оплата труда не ограничивается рамками заработанных коллективом средств.

Слайд 17

В результате работы предложенных мероприятий может быть как следствие:

Рационально использовано рабочее время. Повысится исполнительская дисциплина, что в свою очередь приведет к экономии рабочего времени.

Привлечены к потенциальному кадровому резерву интеллектуальные, грамотные, талантливые, готовые к инновациям соискатели.

Слайд 18

Таким образом, можно сделать вывод, что цель работы - рассмотрение вопроса повышение эффективности менеджмента турфирмы ООО "Экипаж" на основе совершенствования кадровой и информационной политики – достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.