Слайду 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

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

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

Слайду 2

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

Слайду 3

Туристическое агентство...ООО «Эмпилс» 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 стране (месте временного пребывания) до места размещения в аэропорт (трансфер), а также любой другой перевозки в пределах страны (места временного пребывания);
- услуги по прокату и т.д.

Слайду 4

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

Слайду 5

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

Слайду 6

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

Слайду 7

На рисунке на слайде видим, что уровень высшего образования высок, т.к.все сотрудники имеют не ниже среднее профессионального образования , но в этой таблице описывается только управляющее звено турфирмы ООО «Эмпилс».

Слайду 8

Текучесть 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.

Слайду 9

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 изображены в таблице, представленной на слайде.

Слайду 10

Для выявления наиболее значимых факторов, оказывающих влияние на управление 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 "Эмпилс".

Наибольшее влияние на эффективность управления персоналом турфирмы ООО "Эмпилс" оказывает квалификационный уровень работников.

Еще одним значимым фактором влияния качество менеджмента.

Слайду 11

Полученные результаты анализа влияния внешних факторов на эффективность кадровой политики турфирмы ООО "Эмпилс", позволяет сделать вывод, что наибольшее влияние на эффективность управления персоналом турфирмы ООО "Эмпилс" 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.

Слайду 12

Для оценки удовлетворенности работой коллектива, в турфирме проводится тестирование. Результаты тестирования (в процентах о числа опрошенных) работников турфирмы ООО "Эмпилс" 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.

Слайду 13

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

Туристическая фирма...ООО «Эмпилс» имеет следующие недостатки:

- вся ответственность лежит на высшем руководстве. Поэтому рискуют из-за изменения рынка.

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

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

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

- происходит искусственное потери информации при переходе с одного иерархического уровня на другой.

Слайду 14

В целях совершенствования данной системы и устранения недостатков, предлагается 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 мотивации исполнения 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.

Слайду 15

В результате работы предложенных мероприятий может быть ни следствие.

Рациональное использование рабочего время. Повысится исполнительская дисциплина, что в свою очередь приведет к экономии рабочего времени.

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

Во всех экономических системах главной движительной силой является человек, персонал организации. Связи трудовых сводят материальных и духовные ценности. Чем выше человеческий капитал во всей организации или фирме, тем лучше она работает. Люди, персонал служат на предприятии одновременно экономическими ресурсами и основными факторами производства. Без взаимодействия людей, работников нет ни производства, ни потребления, ни рынка.

Слайду 16

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

Спасибо за внимание! Доклад окончен.