

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы системы управления персоналом.....	8
1.1. Понятия, цели и функции системы управления персоналом.....	8
1.2. Структура и методологические основы оценки системы управления персоналом.....	15
1.3. Мотивация персонала как элемент системы управления персоналом..	21
Глава 2. Анализ системы управления персоналом предприятия ресторанно-гостиничного бизнеса ООО «Москва-Красные Холмы».....	45
2.1. Общая характеристика деятельности предприятия ресторанно-гостиничного бизнеса ООО «Москва-Красные Холмы».....	45
2.2. Организационная структура управления предприятия ресторанно - гостиничного бизнеса ООО «Москва – Красные Холмы».....	55
2.3. Система формирования персонала предприятия.....	62
2.4. Предложения по совершенствованию системы управления предприятия ресторанно - гостиничного бизнеса ООО «Москва-Красные Холмы».....	80
Заключение.....	87
Список используемых источников.....	90

Введение

Актуальность темы обоснована возрастающей значимостью эффективности управления персоналом в современной экономике, формирующей основу конкурентоспособности предприятия в условиях рынка. Современный руководитель должен грамотно управлять людьми, с применением широкого арсенала средств, способствующих максимальному использованию потенциала работников.

В современном бизнесе увеличение акцента на качестве требует от службы управления человеческими ресурсами обеспечение предприятий индустрии гостеприимства высококлассными работниками.

Управление персоналом стратегически важно для ресторанно-гостиничного бизнеса, т.к. персонал выполняет важнейшие задачи в системе оказания услуг и является важнейшим ресурсом ведения бизнеса.

Персонал – жизненно важный фактор, поскольку качество организации дела и человеческие контакты, начинающиеся для потребителя с момента входа в гостиницу, существенно отражаются на восприятии им заведения.

Поэтому служба управления человеческими ресурсами должна быть организована, профессионально подготовлена так, чтобы управлять процессами, которые позволили бы предприятиям индустрии гостеприимства найти себя в изменяющейся среде бизнеса.

Одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран мира является проблема в области работы с персоналом. При всем многообразии существующих подходов к этой проблеме в различных промышленно развитых странах основными наиболее общими тенденциями являются следующие: формализация методов и процедур отбора кадров, разработка научных критериев их оценки, научный подход к анализу потребностей в управленческом персонале, выдвижение молодых и перспективных работников, повышение обоснованности кадровых решений и