

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/58937>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

Глава 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕТОДОВ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА 5

1.2 Методы подбора персонала 12

1.3 Российский и зарубежный опыт в подборе персонала 18

ГЛАВА 2 МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ГОСТИНИЦЕ «СЧАСТЛИВЫЙ ПУШКИН» 26

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 38

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 40

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня особое внимание уделяется привлечению грамотных специалистов, максимально соответствующих требованиям должности, т.е. обладающих в полном объеме необходимыми профессиональными знаниями и навыками, а также гармонично вписывающихся в психологический климат уже сложившегося коллектива. Подбор персонала - один из проблемных и, в то же время, один из самых необходимых процессов в жизни любой организации. Важная задача - оптимизировать этот процесс, сделать его максимально эффективным.

Кадры до сих пор решают все, но подобрать людей, не только хорошо знающих свое дело, но и подходящих организации по духу, непросто. В условиях «борьбы за таланты» подбор компетентного персонала для работы в компании – это самая сложная задача для каждого работодателя. Прием на работу хорошего сотрудника – это взаимовыгодное соглашение между двумя заинтересованными сторонами. Конечно, кандидат старается продать себя компании, но в то же время и работодатель должен показать возможности компании, выявить мотивацию кандидата, сделать правильное предложение, чтобы взять в команду действительно лучших.

Курсовая работа написана на базе гостиницы «Счастливый Пушкин».

Основная цель курсовой работы является изучение методов подбора персонала гостиницы «Счастливый Пушкин».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить методы подбора персонала;
- проанализировать российский и зарубежный опыт в подборе персонала;
- рассмотреть организационно-экономическую характеристику гостиницы «Счастливый Пушкин»;
- проанализировать методы подбора персонала в гостинице «Счастливый Пушкин»;
- разработать рекомендации по совершенствованию подбора персонала в гостинице «Счастливый Пушкин».

Объектом исследования является гостиница «Счастливый Пушкин», на базе которого осуществляется исследование и разработка тематики проектной работы.

Предметом исследования является методы подбора персонала в гостинице «счастливый Пушкин».

Проанализировав учебную литературу, можно сделать вывод, что данная тема является недостаточно изученной и требует дальнейшего рассмотрения.

Работа состоит из следующих структурных элементов: введение, три главы, четыре параграфа, заключение, список использованных источников.

Глава 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕТОДОВ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

1.1 Понятие и особенности организации процесса подбора персонала

Ведущие экономисты уже давно включают людские ресурсы в важные составляющих предприятия. Оно и верно – без хороших сотрудников невозможно развитие любой компании. Следовательно, подбор хорошего

персонала – основа эффективной работы любой фирмы[5, с.14].

Правила подбора персонала на предприятие

Грамотный подбор персонала невозможен без четкого следования определенным общим принципам:

- 1) Потребность в количестве кадров должна быть определена заблаговременно с учетом возможного роста и расширения сферы деятельности компании;
- 2) Разделение найма работников на два направления: долгосрочное и краткосрочное;
- 3) Краткосрочный найм предполагает решение оперативных задач. За него отвечает руководитель структурного подразделения. Исходит он из оперативного анализа;
- 4) Долгосрочный найм – четкое следование бизнес-плану;
- 5) Найм персонала должен предполагать использование лишь открытых источников информации;
- 6) В фирмах-конкурентах должны быть равные и независимые условия приема;
- 7) Принцип непредвзятости в отношении кандидатов – залог успеха.

Равно как и руководитель организации, начальник отдела кадров не должен участвовать в производственной деятельности. Если рассматривать это утверждение на примере директора компании, то: руководитель не может быть занят в решении производственной задачи, так как этим он лишает себя возможности управлять производственным процессом. Такой же принцип должен быть реализован при подборе персонала.

Следовательно, у менеджера по подбору персонала основная задача должна формулироваться примерно так: выявить врожденные и приобретенные качества сотрудника и сопоставить их с должностью.

Следовательно, одно из главных правил набора персонала – четкое знание должностей и необходимого для них набора черт.

Подбор кадров является исходным, а потому одним из наиболее важных этапов процесса управления персоналом, во многом зависящего от того, кто был подобран для работы в организации. Подбор новых работников не только призван обеспечить режим нормального функционирования, но и закладывает фундамент будущего успеха организации.

В современной литературе по управлению персоналом встречаются разные определения подбора персонала. Рассмотрим основные из них.

Таблица 1.1 – Трактовки современными авторами понятия «подбор»

В целом, проанализировав данные определения можно сказать, что все авторы сходятся в том, что подбор персонала – это поиск сотрудника, подходящего для выполнения определенной работы.

Подбор персонала является одной из наиболее значимых функций управления персоналом. Подбор персонала осуществляется с целью комплектования штата сотрудников людьми, деловые, профессиональные, морально-психологические качества, которых соответствуют требованиям существующих на предприятии должностей и будут способствовать достижению целей, поставленных руководством организации .

Возможны два основных варианта подбора, который осуществляется в связи с требованиями предприятия, для выдвижения сотрудников на руководящие позиции из претендентов в самой организации и вне ее: это первичный и вторичный подбор. Первичный подбор основан на закрытии вакантных позиций в организации через свободный найм сотрудников.

Вторичный подбор - основан на формировании кадрового резерва, заключается в подборе на свободную позицию сотрудника, уже работающего в коллективе. Этот способ подбора персонала требует проведения оценки качеств уже работающих сотрудников с целью соотнесения их с требованиями должности .

Подбор персонала представляет собой единый комплекс мероприятий, который поддерживается организационным, научно-методическим, кадровым, программным и материально-техническим обеспечением.

Общая методология подбора обоснована научно-методическим обеспечением этого процесса. Здесь описываются методы и критерии, научные принципы, применяемый математический аппарат .

Организационным обеспечением является комплекс мероприятий, которые проводятся одновременно или последовательно на разных стадиях работы. Они направлены на сокращение сроков и повышение качества подбора персонала.

Кадровое обеспечение сводится к привлечению необходимых специалистов для проведения различных этапов подбора персонала:

- руководителей высшего звена
- руководителей соответствующих подразделений предприятия,

- психологов,
- экономистов
- юристов,
- других узких специалистов
- внешних приглашенных экспертов

Материально-техническое обеспечение представляет собой финансирование мероприятий и оснащение оргтехникой процесса подбора.

Программное обеспечение служит для автоматизации рутинных процедур подбора

Подбор новых сотрудников должен проводиться с предельным вниманием и ответственностью, поскольку ошибки, допущенные при выборе нового человека на выполнение функций, предусмотренных должностью, будут дорого стоить предприятию.

В процессе подбора сотрудники компании, осуществляющие его, должны особое внимание обратить на поиск перспективных кадров на данные должности, которые впоследствии могут стать «золотым фондом» организации. Именно тщательный поиск и отбор кандидатов, их всесторонняя оценка позволяют гарантировать успешное решение проблемы пополнения штата подходящими сотрудниками.

При подборе персонала сотрудники его осуществляющие организуют поиск кандидата, идентификацию требований различных должностей, видов деятельности, требований коллектива организации, ее корпоративной культуры и целей, кадровой политики с известными возможностями, способностями, знаниями, навыками, профессиональным опытом и личными качествами человека.

Процедура подбора сотрудников на вакантные должности включает ряд последовательно осуществляемых блоков. Каждый блок имеет собственную цель, методы, схему действий, конкретного исполнителя, инструменты.

Общий контроль и ответственность за качество исполнения процедуры подбора возлагается на лицо или службу, выполняющее на предприятии функции управления персоналом.

В качестве основных блоков процедуры подбора сотрудника можно выделить следующие:

- оценка особенностей и требований должности, на которую производится подбор;
- разработка комплекса требований к кандидату на должность;
- объявление конкурса на замещение должности, поиск кандидатов;
- отбор кандидатов;
- принятие решения о найме.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аллин, О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О.Н. Аллин, Н.И. Сальникова. - М.: Генезис, 2014. - 248 с.
2. Березовая, Л. Г. История туризма и гостеприимства: учебник для СПО / Л. Г. Березовая. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 477 с.
3. Егоршин, А. П. Организация труда персонала / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. - Москва: Высшая школа, 2015. - 320 с.
4. Журавлев, П. В. Менеджмент персонала / П.В. Журавлев. - М.: Экзамен, 2014. - 448 с.
5. Звягинцев, Александр Естественный отбор / Александр Звягинцев. - М.: Молодая Гвардия, 2014. - 512 с.
6. Искусство подбора персонала. Как оценить правильно человека за час. - М.: Харвест, 2014. - 192 с.
7. Кибанов, А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2016. - 1000 с.
8. Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2014. — 177 с.
9. Купер, Доминик Отбор и наем персонала. Технологии тестирования и оценки / Доминик Купер, Иван Т. Робертсон, Гордон Тинлайн. - М.: Вершина, 2014. - 336 с.
10. Курс для высшего управленческого персонала. - М.: Экономика, 2016. - 808 с.
11. Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент: учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 527 с.
12. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 492 с.
13. Молодчик, А. В. Менеджмент. Стратегия, структура, персонал, знание / А.В. Молодчик, М.А. Молодчик. -

М.: ГУ ВШЭ, 2014. - 296 с.

14. Скобкин, С. С. Экономика организации в гостиничном сервисе: учебник и практикум для СПО / С. С. Скобкин. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 373 с.

15. Слиньков, В. Н. Персонал и его менеджмент. Практические рекомендации / В.Н. Слиньков. - М.: КНТ, 2017. - 476 с.

16. Тарасов, В. К. Персонал - технология: Отбор и подготовка менеджеров / В.К. Тарасов. - М.: Машиностроение, 2015. - 368 с.

17. Тимохина, Т. Л. Гостиничный сервис: учебник для СПО / Т. Л. Тимохина. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 331 с.

18. Тынянов, Юрий Восковая персона / Юрий Тынянов. - М.: Лимбус Пресс, 2014. - 576 с.

19. Феденева, И. Н. Организация туристской индустрии: учебное пособие для СПО / И. Н. Феденева, В. П. Нехорошков, Л. К. Комарова; отв. ред. В. П. Нехорошков. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 205 с.

20. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / И.Б. Тесленк; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015. – 80 с.

21. Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2014. — 432 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/58937>