

Отчет о проверке на заимствования №1



Автор: Ясногородская Александра Михайловна

Проверяющий: Вега Анна Юрьевна

Организация: РЭУ им. Г.В. Плеханова

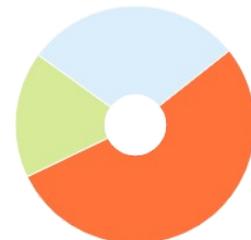
Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» - <http://rea.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 241649
 Начало загрузки: 16.05.2022 21:27:04
 Длительность загрузки: 00:00:05
 Имя исходного файла:
 проект_Ясногородская Александра Михайловна_1652725600.pdf
 Название документа: Совершенствование системы управления персоналом гостиничного предприятия
 Размер текста: 1 кБ
 Символов в тексте: 28553
 Слов в тексте: 3267
 Число предложений: 337

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
 Начало проверки: 16.05.2022 21:27:10
 Длительность проверки: 00:01:35
 Комментарии: не указано
 Поиск с учетом редактирования: да
 Модули поиска: ИПС Адилет, Библиография, Сводная коллекция ЭБС, Интернет Плюс, Сводная коллекция РГБ, Цитирование, Переводные заимствования (RuEn), Переводные заимствования по eLIBRARY.RU (EnRu), Переводные заимствования по Интернету (EnRu), Переводные заимствования издательства Wiley (RuEn), eLIBRARY.RU, СПС ГАРАНТ, Медицина, Диссертации НББ, Перефразирования по eLIBRARY.RU, Перефразирования по Интернету, Перефразирования по коллекции издательства Wiley, Патенты СССР, РФ, СНГ, СМИ России и СНГ, Модуль поиска "РЭУ им. Г. В. Плеханова", Кольцо РЭУ им. Плеханова, Шаблонные фразы, Кольцо вузов, Издательство Wiley, Переводные заимствования



ЗАИМСТВОВАНИЯ

53,1%

САМОЦИТИРОВАНИЯ

0%

ЦИТИРОВАНИЯ

17,49%

ОРИГИНАЛЬНОСТЬ

29,41%

Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
 Самоцитирования — доля фрагментов текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника, автором или соавтором которого является автор проверяемого документа, по отношению к общему объему документа.
 Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общеупотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.
 Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.
 Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.
 Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.
 Заимствования, самоцитирования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.
 Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Источник	Актуален на	Модуль поиска	Комментарии
[01]	3,57%	Особенности политики развития персонала корпораций (Понятие организации и организационные структуры управления) [Курсовая №26934] https://evkova.org	19 Сен 2021	Интернет Плюс	
[02]	8,15%	Курсовая Карпенко (4).docx	11 Июн 2021	Кольцо вузов	
[03]	14,13%	не указано	13 Янв 2022	Библиография	
[04]	2,73%	Kartashova	02 Фев 2022	Кольцо вузов	
[05]	1,69%	270418180415_Гродинская_Men_m_k_r_G_Karmanova_669zsu_1-4_12042018_180738.docx	27 Апр 2018	Кольцо вузов	
[06]	2,8%	STIL_RUKOVODSTVA_I_LIDERSTVO.pdf	29 Окт 2020	Кольцо вузов	
[07]	0,03%	Процессы принятия решений в организации ПАО «ГАЗПРОМ» [Курсовая №24785] https://evkova.org	12 Мая 2022	Интернет Плюс	
[08]	5,72%	KP_M_Григорова_MA.docx	31 Мар 2022	Кольцо вузов	
[09]	0%	Развитие системы адаптации персонала [Курсовая №8956] https://evkova.org	29 Апр 2022	Интернет Плюс	
[10]	3,47%	231218192120_Ерыгина_MSTD_m_k_r_SHalJapina_Pjatina_669zsu_9-12_20122018_181351.doc	23 Дек 2018	Кольцо вузов	
[11]	2,4%	33835_107_3df9a9b4.docx	26 Дек 2019	Кольцо вузов	
[12]	1,32%	120319145600_Ерыгина_MSTD_m_k_r_Lazarenko_Prjanikova_669zsu_5-8_11032019_172249.doc	12 Мар 2019	Кольцо вузов	
[13]	0%	МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА. http://elibrary.ru	17 Июн 2020	eLIBRARY.RU	

[14]	0%	ЗНАЧЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ. http://elibrary.ru	18 Окт 2019	Перефразирования по eLIBRARY.RU
[15]	5,49%	Онищенко Е.А.	30 Июн 2020	Кольцо вузов
[16]	0%	Развитие персонала: методы, стратегии и технологии развития сотрудников https://aif.ru	25 Окт 2020	Интернет Плюс
[17]	0%	Развитие персонала: методы, стратегии и технологии развития сотрудников https://aif.ru	14 Апр 2022	Интернет Плюс
[18]	0%	Формы и системы оплаты труда на предприятии (Организация оплаты труда и ее основные элементы) [Курсовая №8562] https://evkova.org	25 Ноя 2021	Интернет Плюс
[19]	0%	Развитие персонала: методы, стратегии и технологии развития сотрудников http://aif.ru	25 Июл 2018	Интернет Плюс
[20]	0%	Развитие персонала: 3 кита системы обучения сотрудников intalent.pro https://intalent.pro	10 Фев 2020	Интернет Плюс
[21]	0%	Развитие персонала: 3 кита системы обучения сотрудников intalent.pro https://intalent.pro	27 Мар 2020	Интернет Плюс
[22]	0%	Развитие персонала: методы, стратегии и технологии развития сотрудников https://aif.ru	08 Сен 2019	Интернет Плюс
[23]	0%	Индивидуальный план развития сотрудника, образец, пример ИПР https://tesintec.ru	27 Фев 2020	Интернет Плюс
[24]	0%	Развитие персонала: методы, стратегии и технологии развития сотрудников https://aif.ru	10 Апр 2022	Интернет Плюс
[25]	0%	Индивидуальный план развития сотрудника, образец, пример ИПР https://tesintec.ru	06 Мая 2021	Интернет Плюс
[26]	0%	Развитие персонала: методы, стратегии и технологии развития сотрудников https://aif.ru	04 Ноя 2020	Интернет Плюс
[27]	0%	Развитие персонала: методы, стратегии и технологии развития сотрудников https://aif.ru	10 Апр 2022	Интернет Плюс
[28]	0%	Развитие персонала: методы, стратегии и технологии развития сотрудников https://aif.ru	10 Апр 2022	Интернет Плюс
[29]	0%	Развитие персонала: методы, стратегии и технологии развития сотрудников https://aif.ru	25 Мар 2022	Интернет Плюс
[30]	0%	Индивидуальный план развития сотрудника, образец, пример ИПР https://tesintec.ru	04 Июнь 2021	Интернет Плюс
[31]	0%	Развитие персонала: методы, стратегии и технологии развития сотрудников https://aif.ru	10 Апр 2022	Интернет Плюс
[32]	0%	Управление развитием персонала в образовательной организации. http://elibrary.ru	27 Мая 2019	eLIBRARY.RU
[33]	0%	Управление развитием персонала в образовательной организации. http://elibrary.ru	27 Мая 2019	Перефразирования по eLIBRARY.RU
[34]	0%	Анализ внешней и внутренней среды организации (Теоретические особенности изучения внешней и внутренней среды современных организаций) [Курсовая №22377] https://evkova.org	11 Мая 2022	Интернет Плюс
[35]	0%	Современные подходы к управлению развитием и обучением персонала. http://elibrary.ru	19 Мар 2020	Перефразирования по eLIBRARY.RU
[36]	0%	ЗНАЧЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ. http://elibrary.ru	18 Окт 2019	eLIBRARY.RU
[37]	3,36%	не указано	13 Янв 2022	Шаблонные фразы
[38]	0%	Роль мотивации в организации («Coral Travel») [Курсовая №27256] https://evkova.org	10 Дек 2021	Интернет Плюс
[39]	1,77%	Особенности управления организациями в современных условиях и пути его совершенствования (Теоретические аспекты системы управления современной организацией) [Курсовая №17114] https://evkova.org	17 Сен 2021	Интернет Плюс
[40]	1,23%	209983 http://biblioclub.ru	18 Апр 2016	Сводная коллекция ЭБС
[41]	0%	курсовик (1).docx	28 Дек 2021	Кольцо вузов
[42]	0,37%	«Руководство. Стили руководства» [Курсовая №5473] https://evkova.org	14 Сен 2021	Интернет Плюс
[43]	3,2%	Роль кадровой безопасности в экономической безопасности предприятия. - Экономика, Реферат	02 Ноя 2021	Интернет Плюс

		https://prepod24.ru		
[44]	0,67%	Система управления персоналом предприятия гостеприимства https://core.ac.uk	30 Окт 2020	Интернет Плюс
[45]	0%	http://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/17949/1/RSVPU_2017_141.pdf http://elar.rsvpu.ru	17 Мая 2019	Интернет Плюс
[46]	0%	http://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/17949/1/RSVPU_2017_141.pdf http://elar.rsvpu.ru	02 Июнь 2020	Интернет Плюс
[47]	1,06%	228069 http://biblioclub.ru	19 Апр 2016	Сводная коллекция ЭБС
[48]	0%	Особенности формирования и развития социальных гостиниц - тема научной работы, скачать автореферат диссертации по экономике бесплатно, 08.00.05 - специальность ВАК РФ http://economy-lib.com	03 Мая 2014	Интернет Плюс
[49]	0%	Диссертация на тему «Особенности формирования и развития социальных гостиниц», скачать бесплатно автореферат по специальности ВАК РФ 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: теория управления экономическими системами; макроэкономика; эконо... https://dissercat.com	28 Апр 2020	Интернет Плюс
[50]	0%	Особенности формирования и развития социальных гостиниц - тема научной работы, скачать автореферат диссертации по экономике бесплатно, 08.00.05 - специальность ВАК РФ http://economy-lib.com	10 Мар 2018	Интернет Плюс
[51]	0%	ВКР_Амелина_Надежда_Олеговна_ФМе_1430	02 Июл 2020	Модуль поиска "РЭУ им. Г. В. Плеханова"
[52]	0,5%	Готовые дипломные работы по экономике https://superinf.ru	22 Июнь 2020	Интернет Плюс
[53]	1,13%	Незоренко Т. К. Управление персоналом Москва 2010 http://dlib.rsl.ru	17 Фев 2014	Сводная коллекция РГБ
[54]	0%	Современные подходы к управлению развитием и обучением персонала. http://elibrary.ru	19 Мар 2020	eLIBRARY.RU
[55]	0%	Салманова, Ирина Павловна диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 Москва 2010 http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ
[56]	0,56%	Управление персоналом (62) - Реферат https://works.doklad.ru	12 Апр 2021	Интернет Плюс
[57]	0%	Управление персоналом (62) - Реферат https://works.doklad.ru	30 Ноя 2020	Интернет Плюс
[58]	0%	Повышение управляемости организации за счет построения рациональной организационной структуры управления. http://elibrary.ru	13 Дек 2016	eLIBRARY.RU
[59]	0%	Метод.материалы https://tstu.ru	30 Июл 2020	Интернет Плюс
[60]	0%	Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского http://ibooks.ru	09 Дек 2016	Сводная коллекция ЭБС
[61]	0%	Ефремова, Анастасия Дмитриевна Реструктуризация крупных промышленных предприятий на основе диверсификации хозяйственных структур : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 Москва 2019 http://dlib.rsl.ru	05 Авг 2019	Сводная коллекция РГБ
[62]	0,87%	Понятие и сущность инвестиционной политики и инвестиционных проектах [Курсовая №37836] https://evkova.org	13 Дек 2021	Интернет Плюс
[63]	1,56%	Стили руководства: что это в менеджменте, основные виды стилей управления персоналом, какой выбрать https://secrets.tinkoff.ru	12 Мая 2022	Интернет Плюс
[64]	0%	Стили руководства: что это в менеджменте, основные виды стилей управления персоналом, какой выбрать https://secrets.tinkoff.ru	07 Мая 2022	Интернет Плюс
[65]	0%	Методические документы https://kubsau.ru	05 Мая 2020	Интернет Плюс
[66]	0%	https://www.tstu.ru/sveden/education/pdf/Mag/md/2018/md_38.04.02.03.pdf https://tstu.ru	24 Июнь 2020	Интернет Плюс
[67]	0,1%	Система управления персоналом: организационная структура, состав и функции кадровых подразделений организаций. http://zachteno.net	20 Дек 2021	Интернет Плюс
[68]	0%	Касаткин, Игорь Александрович диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 Москва 1999 http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ
[69]	0%	Теория организации Расширенный список литературы list-of-lit.ru http://list-of-lit.ru	29 Ноя 2019	Интернет Плюс
[70]	0%	Теория организации Расширенный список литературы list-of-lit.ru http://list-of-lit.ru	04 Июнь 2020	Интернет Плюс
[71]	0%	Теория организации Расширенный список литературы list-of-lit.ru http://list-of-lit.ru	11 Июл 2020	Интернет Плюс

[72]	0%	Рызин, Денис Александрович Методический инструментарий регулирования и оценки финансовых рисков в коммерческих корпоративных организациях : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.10 Владикавказ 2019 http://dlib.rsl.ru	27 Дек 2019	Сводная коллекция РГБ
[73]	0%	Формирование коммуникативных универсальных учебных действий у младших школьников в условиях учебного сотрудничества - Педагогика, Дипломная работа https://prepod24.ru	23 Ноя 2020	Интернет Плюс
[74]	0%	207508 http://e.lanbook.com	10 Мар 2016	Сводная коллекция ЭБС
[75]	0%	Изучение текущего состояния и перспектив развития деятельности ПАО «Газпром» [Курсовая №23194] https://evkova.org	06 Окт 2021	Интернет Плюс
[76]	0%	Подходы к проведению аккредитации социальных гостиниц. http://elibrary.ru	раньше 2011	eLIBRARY.RU
[77]	0,05%	ПРИНЦИПЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ ИКЕА. http://elibrary.ru	21 Фев 2018	Перефразирования по eLIBRARY.RU
[78]	0%	Бобылев, Юрий Геннадьевич диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 Москва 2006 http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ
[79]	0%	Проектирование гостиничной деятельности (для бакалавров) https://book.ru	03 Июл 2017	Сводная коллекция ЭБС
[80]	0%	Селина, Анна Ивановна диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 Москва 2007 http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ
[81]	0%	Гостиничный менеджмент (для бакалавров) https://book.ru	03 Июл 2017	Сводная коллекция ЭБС
[82]	0%	Гостиничный менеджмент (для бакалавров) https://book.ru	03 Июл 2017	Сводная коллекция ЭБС
[83]	0%	Оценка бизнеса и управление стоимостью компании http://inggu.ru	17 Июн 2021	Интернет Плюс
[84]	0%	Просмотреть https://kubsau.ru	26 Янв 2018	Интернет Плюс
[85]	0,19%	Мотивация персонала https://okts55.ru	29 Апр 2022	Интернет Плюс
[86]	0,79%	Мотивация персонала: основные виды и методы. Система мотивации персонала :: BusinessMan.ru https://businessman.ru	06 Апр 2022	Интернет Плюс
[87]	0%	Мотивация персонала: основные виды и методы. Система мотивации персонала :: BusinessMan.ru https://businessman.ru	06 Апр 2022	Интернет Плюс
[88]	0%	Мотивация персонала: основные виды и методы. Система мотивации персонала :: BusinessMan.ru https://businessman.ru	02 Мая 2022	Интернет Плюс
[89]	0%	Управление гостиничным предприятием http://studentlibrary.ru	20 Дек 2016	Медицина
[90]	0%	Развитие системы управления персоналом в обеспечении эффективности функционирования предприятия http://dep.nlb.by	04 Июл 2017	Диссертации НББ
[91]	0%	Теория управления http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина
[92]	0%	Просмотреть https://kubsau.ru	07 Ноя 2021	Интернет Плюс
[93]	0%	РП http://sstu.ru	07 Ноя 2021	Интернет Плюс
[94]	0%	Программы для Юриста http://yurclub.ru	14 Ноя 2020	Интернет Плюс
[95]	0%	Кадровый менеджмент и психология управления. Крат. курс лекций http://bibliorossica.com	26 Мая 2016	Сводная коллекция ЭБС
[96]	0,72%	Лавренко, Галина Александровна диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 Омск 2004 http://dlib.rsl.ru	20 Янв 2010	Сводная коллекция РГБ
[97]	0%	2.Анализ менеджмента и кадровой политики туристского предприятия http://studfiles.ru	29 Янв 2017	Перефразирования по Интернету
[98]	0%	Классификация и типология гостиниц и других средств размещения - Проектирование гостиничной деятельности https://bstudy.net	21 Апр 2022	Интернет Плюс
[99]	0%	Критерии отбора персонала, требования к ним, методы их определения https://otherreferats.allbest.ru	20 Мая 2021	Интернет Плюс
[100]	0%	Организация работы "ТТ-Трэвел" https://revolution.allbest.ru	12 Мая 2022	Интернет Плюс
[101]	0%	МНИ "СФИПИ" №4(19)-2015 (11/17) http://sfipi.ru	29 Янв 2017	Перефразирования по Интернету
[102]	0%	Какой нормативный акт регулирует вопросы регистрации юриц в россии? JuridicHelp.ru	03 Фев 2021	Интернет Плюс

		https://juridic-help.ru		
[103]	0%	Коммерческое право: Учебно-методический комплекс учебной дисциплины http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина
[104]	0%	Диссертация на тему «Совершенствование комплексного стратегического управления предприятиями ресторанного бизнеса: на примере Санкт-Петербурга», скачать бесплатно автореферат по специальности ВАК РФ 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством... https://dissercat.com	21 Апр 2022	Интернет Плюс
[105]	0%	Аттестация рабочих мест. http://elibrary.ru	27 Дек 2016	eLIBRARY.RU
[106]	0%	Расходы на участие в зарубежной выставке.	15 Дек 2018	СМИ России и СНГ
[107]	0,54%	Оценка управленческих решений на предприятия - Организационные аспекты процесса разработки и принятия управленческих решений https://studwood.net	12 Мая 2022	Интернет Плюс
[108]	0%	Значения теплового потока на поверхности огневого шара - Шантарина В.Д. Безопасность жизнедеятельности и промышленная... https://nashaucheba.ru	16 Мая 2022	Интернет Плюс
[109]	0%	СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ: РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА	25 Дек 2018	СМИ России и СНГ
[110]	0%	Основы управления персоналом. Краткий курс для бакалавров: учебное пособие http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина
[111]	0%	Платежный баланс Российской Федерации: Современные особенности - Финансы, Курсовая работа https://prepod24.ru	21 Апр 2022	Интернет Плюс
[112]	0%	Управление и экономика фармации http://studentlibrary.ru	26 Янв 2018	Медицина
[113]	0%	Бухгалтерский учет служб доставки и интернет-магазинов.	24 Дек 2018	СМИ России и СНГ
[114]	0%	СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ. http://elibrary.ru	11 Июнь 2019	Перефразирования по eLIBRARY.RU
[115]	0,19%	История внутришкольного управления http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина
[116]	0%	Максимова, Ольга Юрьевна Социальные механизмы развития кадрового потенциала муниципальной службы в России : диссертация ... кандидата социологических наук : 22.00.08 Москва 2016 http://dlib.rsl.ru	27 Дек 2019	Сводная коллекция РГБ
[117]	0%	Кластерный подход к управлению развитием предпринимательских структур в рекреационной системе http://ibooks.ru	09 Дек 2016	Сводная коллекция ЭБС
[118]	0%	Об организации кредитного риск-менеджмента при потребительском кредитовании	29 Дек 2018	СМИ России и СНГ
[119]	0%	Проблемные вопросы развития технологий управления https://book.ru	03 Июл 2017	Сводная коллекция ЭБС
[120]	0%	Пивиков, Дмитрий Викторович диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 Нижний Новгород 2014 http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ
[121]	0%	Теория менеджмента http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина
[122]	0%	Основы управления http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина
[123]	0%	[авторы-составители: Л. И. Горбенко, О. А. Борис]; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Северо-Кавказский федеральный университет... http://dlib.rsl.ru	05 Авг 2019	Сводная коллекция РГБ
[124]	0%	Баженова, Ольга Владимировна диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.01 Москва 2005 http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ
[125]	0%	Сестринское дело в курортологии http://studentlibrary.ru	20 Янв 2020	Медицина
[126]	0%	Международная защита прав человека и государственный суверенитет. http://elibrary.ru	14 Сен 2015	eLIBRARY.RU
[127]	0%	Трудовые ресурсы белорусского села: состояние и динамика изменений: (На материалах Могил. обл.) http://dep.nlb.by	06 Дек 2018	Диссертации НББ
[128]	0%	Учет расходов при применении УСН	26 Дек 2018	СМИ России и СНГ
[129]	0%	http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/47613/1/TPU539681.pdf http://earchive.tpu.ru	16 Апр 2022	Интернет Плюс
[130]	0%	http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/28990/1/TPU192219.pdf http://earchive.tpu.ru	13 Апр 2022	Интернет Плюс

[131]	0%	https://enu.kz/downloads/yanvar-2019/sbornik-avgust-2018-konstituciya.pdf https://enu.kz	10 Мая 2022	Интернет Плюс	
[132]	0%	http://www.fa.ru/org/chair/mtgbism/Documents/Publications/Turizm_Management.pdf http://fa.ru	19 Апр 2022	Интернет Плюс	
[133]	0%	ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ ПО РЕСПУБЛИКЕ ТЫВА. http://elibrary.ru	10 Фев 2020	eLIBRARY.RU	
[134]	0,25%	ОБ ИТОГАХ VII МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ "КУЛЬТУРНОЕ НАСЛЕДИЕ Г.САРАТОВА И САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ". http://elibrary.ru	19 Мар 2020	eLIBRARY.RU	
[135]	0%	Общие особенности кадровой стратегии организаций бюджетной сферы (Анализ существующей кадровой стратегии в Префектуре ЦАО города Москвы) [Курсовая №45401] https://evkova.org	16 Мая 2022	Интернет Плюс	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[136]	0%	Подбор торгового персонала ("Управление персоналом", N 12, июнь 2006 г.) http://ivo.garant.ru	11 Апр 2019	СПС ГАРАНТ	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[137]	0%	Anisotropic Slippery Surfaces: Electric-Driven Smart Control of a Drop's Slide https://doi.org	31 Авг 2016	Издательство Wiley	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[138]	0%	The Cooling Behavior of Centrifugal Castings https://doi.org	раньше 2011	Издательство Wiley	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО ¹³⁴ «РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

им. Г.В. ПЛЕХАНОВА»

ФАКУЛЬТЕТ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

БАЗОВАЯ КАФЕДРА ТПП РФ «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ»

Курсовая работа

По дисциплине: Управление персоналом в индустрии гостеприимства

на тему:

«Совершенствование системы управления персоналом гостиничного
предприятия» ⁴⁴

Научный руководитель:

Вега Анна Юрьевна

Выполнила студентка:

3 курса

Группы ГД1У/196

Ясногородская Александра Михайловна

Москва

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретический основы управления персоналом в гостиничном предприятии	5
1.1 Система управления персоналом, основные понятия	5
1.2 Методы и стили управления персоналом в гостиничных предприятиях	9
1.3 Методы подбора, мотивации и обучения персонала в гостиничных предприятиях	11
Глава 2 Анализ системы управления персоналом на примере гостиницы ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск.....	14
2.1 Характеристика гостиницы ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирски ее системы управления персоналом	14
2.2 Анализ системы управления персоналом в гостинице ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск.....	18
Глава 3.Рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом гостиничного предприятияООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск.....	21
3.1 Рекомендации для повышения квалификации сотрудников.....	21
3.2 Эффективность деятельности кадровой службы по совершенствованию системы управления персоналом	23
Заключение	26
Список использованных источников	28

Актуальность работы обусловлена тем, что в современных организациях для эффективной деятельности применяют системы управления. Несмотря на многочисленные исследования в данной отрасли, имеется множество вопросов, которые необходимо рассмотреть более детально.

Современные организации для того, чтобы сделать деятельность более эффективной, используют различные инструменты и методики управления, которые принято объединять в систему. Данная система позволяет быстро реагировать на изменяющиеся условия рынка и при необходимости перестраивать свои финансово-хозяйственную деятельность.¹

Объектом исследования выступает ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск

Предметом исследования является организация управления персоналом организации ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск

Цель курсовой работы – изучить текущие состояние и перспективы развития¹ организации управления персоналом в ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск

Цель работы позволила сформировать различный спектр задач, к которым можно отнести такие, как:

1. Исследовать теоретический основы управления персоналом в гостиничном предприятии;

2. Провести анализ системы управления персоналом⁴⁰ на примере гостиницы ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск;⁵²

3. Предложить рекомендации⁴⁴ по совершенствованию системы управления персоналом гостиничного предприятия³⁷ ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск.⁴⁴

В работе были применены методы статистики и анализа.

Основу написания работы составили периодические издания и литература, труды отечественных авторов по вопросам исследования системы управления современными предприятиями, такие как Тебекин А.В., Шелудько Е.Б. и т.д.

При написании работы были использованы различные методы исследования, в том числе методы статистики, сравнения и анализа.

Практическая значимость работы заключается в возможности применения опыта ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск на практике иных как отечественных, так и зарубежных стран по вопросам специфики системы управления персоналом.

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

Глава 1. Теоретические основы управления персоналом в гостиничном предприятии

1.1 Система управления персоналом, основные понятия

Перед тем, как переходить к детальному исследованию специфических черт и особенностей системы управления персоналом отметим, что данная система основана на комплексном механизме управления. Что же из себя представляет данный комплексный механизм?

Под системой управления принято понимать совокупность механизмов управленческого воздействия, которые направлены на эффективное руководство трудовым коллективом.



Рис 1.1. Основные подходы к системе управления

Ряд ученых, которые детально занимаются исследованием специфики системы управления организацией отождествляют различные подходы для рассмотрения данного понятия:

1. Системный подход. Здесь система управления рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов, образующих систему;

2. Ситуационный подход. Здесь речь идет о том, что управление организацией зависит от ситуаций и внешнего воздействия на компанию;

3. Процессный подход. Суть данного подхода проявляется в том, что система управления есть не что иное как ряд процессов и явлений, который напрямую связаны с управленческими мероприятиями

На сегодняшний день, принято выделять ряд основных элементов системы управления организацией, которые условно можно представить в виде рисунка 1.2

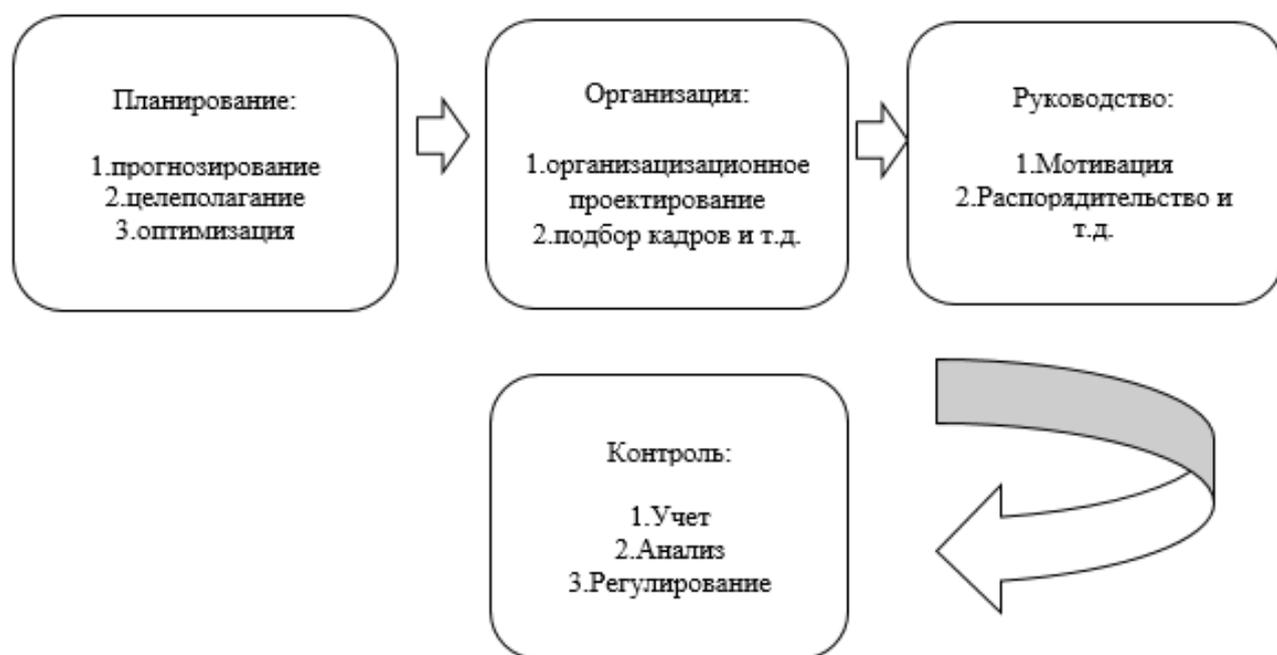


Рис 1.2. Элементы системы управления и их взаимосвязь

Исторически сложилось так, что управление персоналом в различных временных интервалах, рассматривался с различных точек зрения. Данные точки зрения периодически находили поддержку у иных мыслителей. Данные тенденции приводили к образованию так называемых школ управления, которые объединяли в себя представителей научных взглядов со схожими идеями. [7, с.116]

В дальнейшем, все эти взгляды сгруппировались в несколько школ, которые схематично отображены на рисунке 1.3.

Как можно заметить из данных рисунка 1.3., общепринятой классификацией школ управления персоналом является его деление на:

1. Школу научного управления;
2. Административную школу управления;
3. Школу человеческих отношений и поведенческих наук;
4. Количественную школу.



Рис 1.3 - Подходы к управлению организацией с позиции различных школ

Школа научного управления сформировалась благодаря исследованиям, проводимым Ф.Тейлором и Г.Эмерсоном. В дальнейшем, одними из видных представителей данной школы стали Л.Ф. Гилберты. [3,с.14]

Школа административного управления представлена видным ученым А.Файолем, который посвятил вопросам рассмотрения менеджмента ни один год. В своих публикациях, Файоль изучал зависимость управления от различных факторов и в конечном счете сформировал ключевые принципы управления.

Школа человеческих отношений и поведенческих наук сформировалась на основе социологии и психологии. Представители данной школы активно связывали данные дисциплины с механизмом управления и выясняли их зависимость друг от друга. Наиболее видным представителем данной школы можно назвать Э.Мэйо.[4,с.77]

Школа человеческих отношений выявляла специфику управления на основе непосредственного взаимодействия сотрудников внутри трудового

коллектива. Основные идеи данной школы строились на высокой значимости атмосферы в коллективе и уровне производительности труда.²

В современных условиях развития мирового хозяйства принято выделять ключевые элементы в структуре управления персоналом, которые схематично представлены на рисунке 1.4.



Рис 1.4. Элементы управления персоналом в организации

Как можно заметить из данных рисунка 1.4., к основным элементам системы управления персоналом в организации в современных условиях развития общества принято относить:

- набор персонала;
- определение вознаграждения;
- обучение и развитие и т.д.

Активное взаимодействие вышеназванных элементов, позволяет сделать комплексный механизм управления более рациональным и сбалансированным.

Не стоит забывать и о том, что на развитие системы управления в современных организациях важное значение оказывает методы и стили управления, речь о которых более предметно пойдет в следующем параграфе.

1.2 Методы и стили управления персоналом в гостиничных предприятиях

Рассмотрев в предыдущем параграфе особенности и специфику управления персоналом в современных организациях стоит отметить, что комплексный механизм основан на стратегии развития, речь о которой пойдет далее.

Стратегия управления персоналом является неотъемлемой частью в совокупном механизме руководства компанией и именно поэтому, многие руководители крупных компаний уделяют достаточно большое внимание данному вопросу. Схематично, основные направления активного применения и использования стратегии управления персоналом представлены на рисунке 1.5.



Рис 1.5. Стратегии управления персоналом

Как можно заметить из данных рисунка 1.5., все стратегии управления персоналом условно делят на несколько больших подгрупп:

- стратегия привлечения персонала;
- стратегия обучения персонала;
- стратегия мотивации персонала.

От того, какую стратегию выберет руководство организации, зависит ее долгосрочное развитие в условиях рынка.

Переходя к исследованию методик управления персоналом стоит сказать о том, что под методами управления принято понимать комплексные инструменты, которые оказывает непосредственное целевое воздействие на процесс руководства коллектива.

Различные ученые в своих научных трудах уделяют достаточно большое внимание данному вопросу. Обобщив их мнения, отобразим графически основные методы управления персоналом на рисунке 1.6.

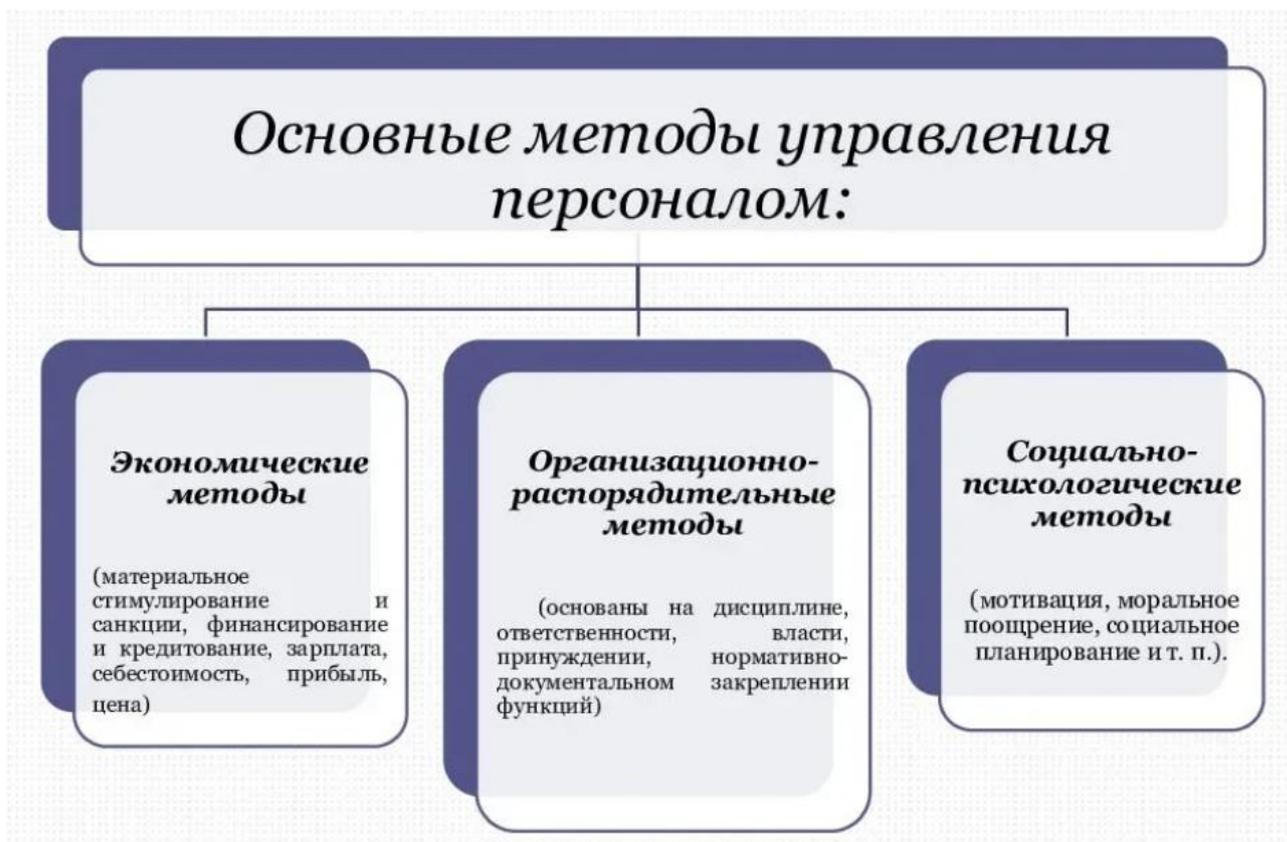


Рис 1.6. Методы управления персоналом

Как можно заметить из данных рисунка 1.6., основными методами управления персоналом являются:

- экономические методы. К данной категории методов относят все те методы, которые имеют непосредственно экономическое значение, например, система мотивации, поощрения и т.д.

- организационно-распорядительные методы. К данной категории методов принято относить те методы, которые используются непосредственно руководством компании с целью регулирования текущей ситуации.

- социально-психологические методы. К данной категории методов принято относить те методы, которые оказывают на персонал компании опосредованное (внутреннее) воздействие. Например, общение, консультация и т.д.[5,с.90]

Выделяют три основных стиля руководства по степени свободы работников: авторитарный, демократический и либеральный.

Авторитарный стиль позволяет быстро принимать решения, но требует много времени руководителя. А либеральный — почти не требует вмешательства менеджера, но скорость и качество работы полностью зависят от сотрудников. Стили различаются способом постановки задачи, степенью участия руководителя и особенностями его общения с командой.

Важное значение на комплексный механизм управления организацией оказывают и методы подбора, мотивации и обучения, речь о которых более предметно пойдет в следующем параграфе.

1.3 Методы подбора, мотивации и обучения персонала в гостиничных предприятиях

К числу наиболее распространенных и часто применяемых методов отбора следует отнести:

- заполнение анкет, написание автобиографий, резюме
- проведение бесед в форме интервью
- проведение различного рода тестов

Методы мотивации персонала подразделяются на две группы.

- 1.Материальная мотивация (денежное вознаграждение).
- 2.Нематериальная мотивация персонала. Чтобы избежать проблемы увольнения квалифицированных кадров, мотивация труда персонала должна включать разные методы и нематериальные тоже.

Методики развития персонала можно условно разделить на директивные, интерактивные и личностные.

Директивные методы

В основе директивных методов — взаимодействие обучаемого с наставником, инструктором, преподавателем, тренером. Обучение ведется в очной форме. Среди директивных методов можно выделить следующие:

Лекции. Таким методом можно обучать сотни человек одновременно, но при этом обратная связь минимальна, передача знаний носит односторонний характер.

Семинары. Здесь степень активности слушателей уже выше, особенно если практические занятия строятся с элементами деловой игры, мозгового штурма, кейс-стади и т.п.

Наставничество — традиционный метод, при котором опытный сотрудник передает знания новичку.

Инструктаж. Как и при наставничестве, обучение ведется без отрыва от трудовой деятельности. Инструктор вводит нового сотрудника в курс предстоящей работы.

Тренинги. Как правило, они помогают развивать отдельные компетенции — ведение переговоров, повышение эффективности продаж, тайм-менеджмент и др.

Секондмент — относительно новая в России методика профессионального развития персонала. Стажировка в другом отделе или фирме помогает быстро приобрести новый опыт.

Интерактивные методы

Интерактивные методики предполагают деятельное участие персонала в обучении, при этом большая роль отводится современным техническим возможностям.

- дистанционное обучение;
- онлайн-конференции и вебинары;
- видеоуроки.

Такие методы часто не требуют привлечения специалистов (тренеров, преподавателей), сотрудник может учиться в любое удобное время и в любом месте.

Таким образом, завершая исследование по данной главе можно сказать о том, что в ней были исследованы теоретические особенности изучения управления персоналом.

Глава 2 Анализ системы управления персоналом на примере гостиницы ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск

2.1 Характеристика гостиницы ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск и ее системы управления персоналом

На сегодняшний день ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск осуществляет свою деятельность в рамках российского законодательства. Основными сферами деятельности компании являются:

- предоставление сервисных услуг гостям;
- охрана и здоровье гостей;
- активное использование всех мощностей и материально-технической базы отеля.

Важное значение для развития компании оказывает ее структура управления, которая схематично, представлена на рисунке 2.1.



Рис 2.1. Структура управления ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск

Данные рисунка 2.1. наглядно показывают, что структура управления компанией представлена в линейно-функциональном варианте, во главе с управляющим гостиничным комплексом.

Проведем SNW-анализ компании, данные о которых отобразим в таблице 2.1

Таблица 2.1 - SNW-анализ ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск

Наименование стратегической позиции	Качественная оценка		
	S Сильная сторона	N Нейтральная сторона	W Слабая сторона
1. Стратегия организации	•		
2. Оргструктура		•	
3. Финансы как общее положение, в том числе		•	
3.1. Финансы как показатель текущего баланса		•	
3.2. Финансы как уровень бухучета	•		
3.3. Финансы как финструктура			•
3.4. Финансы как доступность инвестиционных ресурсов			•

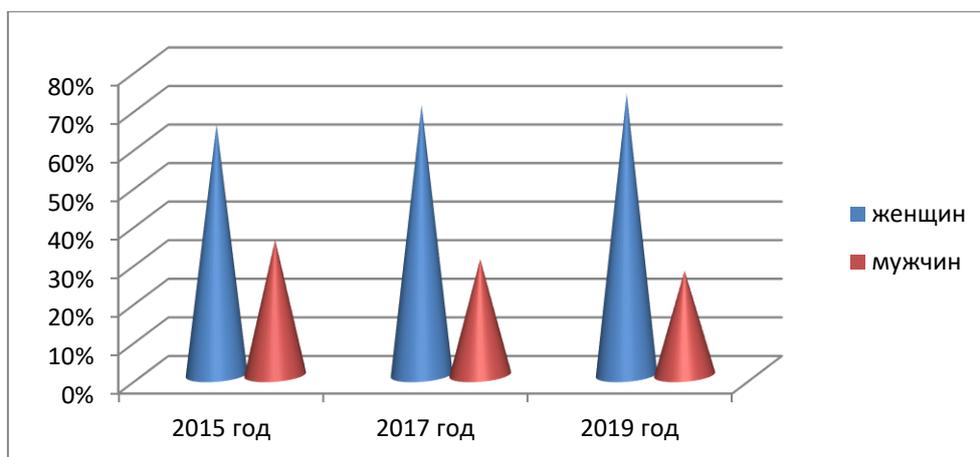
На основании ранее проведенного исследования, составим таблицу, в которой отобразим PEST-анализ рассматриваемой организации.

Таблица 2.2 PEST-анализ ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск

<p>Политика</p> <ul style="list-style-type: none"> - государственное регулирование в отрасли; - изменение законодательства в области налогообложения; - торговая политика. 	<p>Экономика</p> <ul style="list-style-type: none"> доходы населения; - стоимость ресурсов; - уход с рынка мелких розничных продавцов; - установление высоких налоговых ставок.
<p>Общество</p> <ul style="list-style-type: none"> - рост мобильности населения; - численность населения; - демографические изменения. 	<p>Технологии</p> <ul style="list-style-type: none"> - появление новых продуктов, услуг; - внедрение высокотехнологичного оборудования.

Если более детально подходить к исследованию кадрового состава организации ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск, то можно сказать о том,

что в нем преобладает женский персонал. Гендерная динамика персонала компании отображена на рисунке 2.2



11

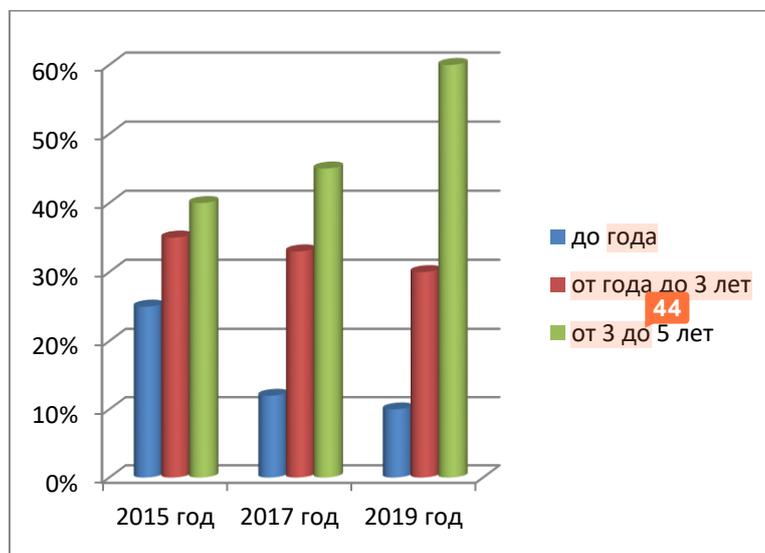
Рис 2.2. Половой состав персонала организации ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск в %

5

Исследуем персонал организации в зависимости от стажа работы.

37

Данные отобразим на рисунке 2.3



44

Рис 2.3. Структура персонала организации ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск по стажу работы в %

11

Исследовав специфику и структуру персонала компании важно отметить, что для персонала организации важное значение имеет и уровень заработной платы за выполнение своих должностных обязанностей.

Составим таблицу, отображающие расходы компании на заработную плату. Данные отобразим в таблице 2.3

Таблица 2.3. Оклады сотрудников организации ООО «Сосновый Бор» г.

Новосибирск тыс.руб

	2017 год	2019 год
Руководители	35 000	44 000
Основной персонал	27 000	31 000
Разнорабочие	20 000	24 000
Вспомогательный персонал	15 000	17 000

Данные таблицы 3 наглядно показывают, что в зависимости от нагрузки, самый высокий уровень заработной платы у руководителей 44 000 рублей, а самый низкий у вспомогательного персонала 17 000 рублей.

Таблица 2.4 Фонд оплаты труда работников и его взаимосвязь с производительностью ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск

	2017 год	2019 год	Тем прироста
Денежный доход в расчете на 1 работника, тыс. руб.	284	299	1.2
Годовой фонд оплаты труда в расчете на 1 работника, тыс. руб	86.3	76.4	1.4
Удельный вес фонда оплаты труда в денежном доходе, %	30.3	25.5	1.2
Месячный фонд оплаты труда в расчете на 1 работника, руб	7.2	6.4	1.4

Исходя из проведенного исследования, можно сделать вывод, что связь управления персоналом влияет на повышение эффективности социального развития организации.

Во главе системы управления директор, который принимает все управленческие решения, касающиеся непосредственно самых главных и важных вопросов. Вопросы меньшего значения, решает заместитель директора ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск

Процесс руководства принятия решения в компании авторитарный. Принятие управленческих решений сильно зависит от личностного фактора, так как по сути решения в фирме принимает только один человек генеральный директор.

2.2 Анализ системы управления персоналом в гостинице ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск

В системе управления компанией можно выделить ряд ценностей, которые оказывают существенное влияние на ее развитие:

1. простота в общении. Здесь речь идет об отношении сотрудников друг к другу вне зависимости от занимаемых ими должностей, об отсутствии барьеров в их взаимоотношениях.

2. делегирование полномочий и принятие ответственности. В компании принято наделять сотрудников значительными полномочиями и ответственностью с самого начала их карьеры;

3. смелость в принятии решений;

4. постоянная адаптация к изменениям во внешней среде.

5. внимание к затратам.

С целью оценки эффективности системы управления в организации принято использовать 5-ную модель, идеальный вариант которой представлен на рисунке 2.4.

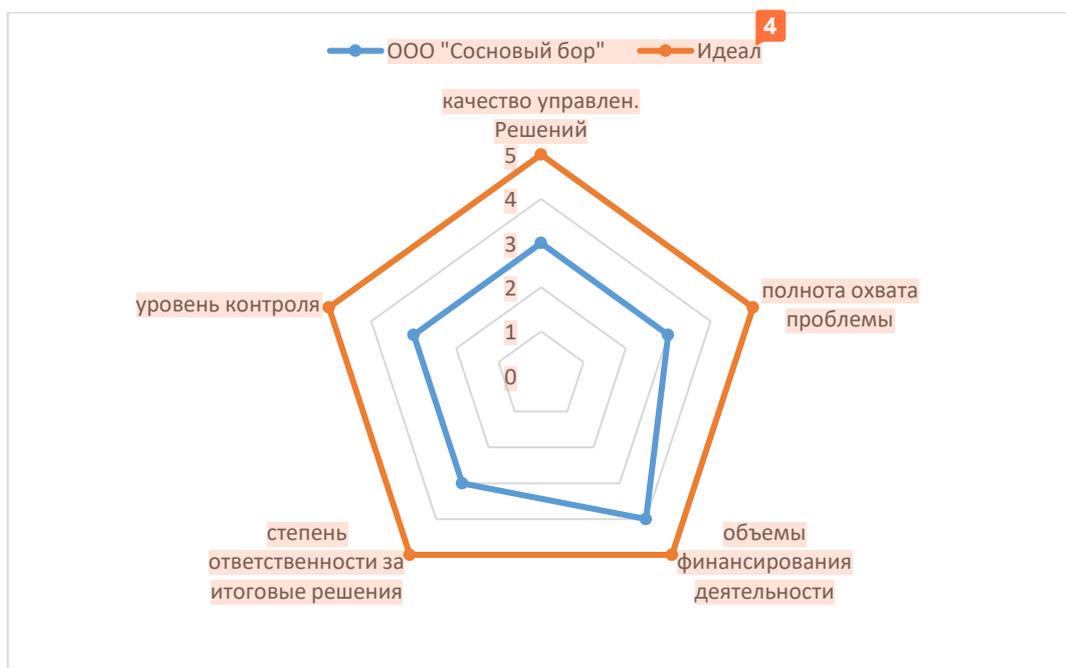


Рис 2.4. Идеальная модель эффективности системы управления

Как можно заметить из данных рисунка 2.4., для оценки эффективности системы управления применяются такие критерии, как:

- уровень контроля;
- полнота охвата проблемы;
- качество управленческого решения и т.д.

В отличие от модели, представленной на рисунке 2.5., модель эффективности управления организацией в ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск можно схематично представить на рисунке 2.6



4
Рис 2.5. Модель эффективности управления организацией в ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск

Как можно заметить из данных рисунка 2.6., система управления рассматриваемой компании далеко не эффективна и в ней имеется ряд проблем.

Для того, чтобы сделать систему управления персоналом в рассматриваемой организации более эффективной необходимо применять комплекс мер, речь о которых пойдет в следующей главе.

52

Глава 3. Рекомендации по совершенствованию системы

37

44

управления персоналом гостиничного предприятия ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск

3.1 Рекомендации для повышения квалификации сотрудников

Важное значение в финансово-хозяйственной деятельности компании занимает SWOT-анализ, речь о котором более наглядно представим в таблице 3.1

Таблица 3.1. SWOT-анализ

Функциональные области	Сильные стороны	Слабые стороны
Оценка внутренней среды организации		
Маркетинг	Широкий спектр маркетинговых инструментов для реализации продукции	Недостаточный уровень финансирования спектра маркетинговых коммуникаций
Финансы	Высокий потенциал роста прибыли	Низкая эффективность использования фин. средств
Производство	Обширный спектр производственный и материально-технической базы	Высокий уровень износа действующего оборудования
Персонал	Сотрудничество с профессиональными работниками	Высокий уровень текучести кадров
Организационная культура, имидж организации	Узнаваемый имидж организации	Слаборазвитая организационная культура
Оценка влияния факторов внешней среды		
Факторы	Благоприятные возможности	Угрозы
Рыночные	Свободный рынок, возможности роста	Нестабильная экономическая обстановка в мировой экономике
Технологические	Высокие перспективы при производстве товар и реализации услуг	Рост расходов на создание качественно-нового технологического продукта
Конкуренции	Низкий уровень конкуренции в регионе среди местных компаний	Вход на рынок иностранных компаний с аналогичными функциями
Социальные	Высокий спрос на услуги	Падение уровня доходов населения, задержки по оплате

Раннее проведенное исследование относительно деятельности ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск в рамках рынка показало, что в целом, деятельность компании рациональна и сбалансирована.

Для руководства рассматриваемой организации важно, чтобы персонал, которые осуществляет трудовую деятельность, был максимально заинтересован в улучшении финансово-экономических показателей компании, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективах. Именно поэтому, важно в данной ситуации уделять внимание вопросу производительности труда, динамика которой отображена на рисунке 3.1.



Рис 3.1 Динамика производительности труда ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск

За последние годы уровень производительности труда в рассматриваемой компании существенно снизился, что негативно сказалось на сотрудниках и привело к обострению имеющихся проблем.

Развитие и эффективное функционирование организации в ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск осложнено в связи с рядом проблем. Из наиболее острых проблем следует отметить такие как:

1. мировую финансовую нестабильность экономики;
2. уход квалифицированных специалистов;
3. неудовлетворительный морально-психологический климат;

4. низкий уровень мотивации работников, и как следствие, недостаточная инициативность работников, конфронтация администрации и персонала и т.д.

Перед тем, как выявить проблемы в системе стимулирования, мотивации и оплаты труда в ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск, представим фонд оплаты труда за последние годы. Данные отобразим в таблице 3.2

Таблица 3.2. Показатели фонда оплаты труда в организации ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск

Показатель	2017 год	2019 год	Отклонение
Оклады в тыс. руб.	477	572	+95
Премияльная часть в тыс. руб.	230	129	+101
Всего	701	707	+6

Однако, несмотря на это в действующей системе оплаты труда организации ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск можно выделить несколько проблем:

1. Различия в системе начисления надбавок и премий
2. Зависимость уровня оплаты труда от объема выполненных работ
3. Различия уровня оплаты труда в зависимости от региона, в котором расположен филиал компании и т.д.

В качестве механизма по решению существующих проблем в компании ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск можно предложить следующее:

1. Стабилизация системы премирования и стимулирования работников
2. Улучшение условий труда и т.д.

С целью оценки эффективности данных мероприятий обратимся к данным следующего параграфа.

3.2 Эффективность деятельности кадровой службы по совершенствованию системы управления персоналом ³⁷

Для того, чтобы более детально рассмотреть эффект от предложенных мероприятий, составим таблицу, в которой все более детально распишем

Таблица 3.3. Мероприятия по повышению эффективности

Мероприятие	Цели и задачи	Эффект
Стабилизация системы премирования и стимулирования работников	Установление справедливой системы вознаграждения сотрудников за выполненную работу	Нахождение баланса между системой мотивации различных категорий работников
уравнивание премий и материальных стимулов между различными категориями работников	Снижение уровня недовольства и напряженности между сотрудниками	Повышение уровня мотивации работников
Улучшение условий труда	Повышение уровня социализации работников	Увеличение производительности труда
Организация корпоративных мероприятий	Снижение напряженности в коллективе	Улучшение микроклимата в коллективе

Реализация вышеназванных направлений требует определенного уровня затрат на их реализацию.

Таблица 3.4 Затраты предприятия на внедрение рекомендаций ⁸

	Стоимость в руб	Количество в шт	Всего затрат
Обустройство рабочего места	5 000	30	150 000
Оплата внешнего обучения	30 000	2	60 000
Уравнивание премий	5 000	100	500 000
Организация корпоративных мероприятий	130 000	2	160 000
ИТОГО	-	-	870 000 руб

С целью оценки эффективности данных мероприятий, целесообразно определить получаемый эффект.

Рассчитаем эффект от вложений и полученных результатов в таблице 3.5

Таблица 3.5 Расчеты от предполагаемых мероприятий ⁸

Мероприятие	Затраты	Эффект
Стабилизация системы премирования и стимулирования работников	Не требуется финансовых затрат. Необходимо пересмотреть существующую систему мотивации сотрудников	Улучшение атмосферы в коллективе
уравнивание премий и материальных стимулов между различными категориями работников	Затраты на реализацию составят 500 000 рублей	Увеличение объемов реализации товаров и услуг
Улучшение условий труда	Обустройство рабочего места 150 000 рублей	Увеличение производительности труда
Организация корпоративных мероприятий	60 000 рублей	Улучшение микроклимата в коллективе

Реализация данных целей позволит компании выйти на новый уровень и расширить сфер своего влияния. ¹

Заключение

В завершении работы подведем итоги и сделаем выводы:

Под системой управления принято понимать совокупность механизмов управленческого воздействия, которые направлены на эффективное руководство трудовым коллективом.⁶ К основным элементам системы управления персоналом⁵⁶ в организации в современных условиях развития общества принято относить:

- набор персонала;
- определение вознаграждения;
- обучение и развитие и т.д.

Основными методами управления персоналом являются:

- экономические методы. К данной категории методов относят все те методы, которые имеют непосредственно экономическое значение, например, система мотивации, поощрения и т.д.

- организационно-распорядительные методы. К данной категории методов принято относить те методы, которые используются непосредственно руководством компании с целью регулирования текущей ситуации.

- социально-психологические методы. К данной категории методов принято относить те методы, которые оказывают на персонал компании опосредованное (внутреннее) воздействие. Например, общение, консультация и т.д.

На сегодняшний день ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск осуществляет свою деятельность в рамках российского законодательства.

Основными сферами деятельности компании являются:

- предоставление сервисных услуг гостям;
- охрана и здоровье гостей;
- активное использование всех мощностей и материально-технической

⁴³ базы парк-отеля

Развитие и эффективное функционирование организации осложнено в связи с рядом проблем. Из наиболее острых проблем следует отметить такие как:

1. мировую финансовую нестабильность экономики;
2. уход квалифицированных специалистов;
3. неудовлетворительный морально-психологический климат;
4. низкий уровень мотивации работников, и как следствие, недостаточная инициативность работников, конфронтация администрации и персонала и т.д.

В качестве механизма по решению существующих проблем в организации можно предложить следующее:

1. Стабилизация системы премирования и стимулирования работников
2. Улучшение условий труда и т.д.

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сказать о том, что для того, чтобы сделать деятельность организации ООО «Сосновый Бор» г. Новосибирск более эффективной, необходимо стимулировать сотрудников и развивать систему оплаты труда.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ//
Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. ФЗ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» от
24.11.1996 №132-ФЗ
3. Постановление Правительства РФ "Об утверждении правил
предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации" от
25.04.1997 N490
4. Постановление Госстандарта РФ от 06.11.2001 N 454-ст "О принятии и
введении в действие ОКВЭД" (вместе с "Общероссийским
классификатором видов экономической деятельности" ОК 029-2001
(КДЕС Ред. 1)) (дата введения 01.01.2003)
5. Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по
условиям труда (Приложение к Постановлению Министерства труда и
социального развития Российской Федерации от 14.03.1997 № 12)
6. Абрамов А.П, Власова Л. Организация труда // Управление
предприятием. – 2018. – № 10.- С.98-106.
7. Авдеев А.О. Внешняя и внутренняя среда организации, как фактор
развития современных организаций // В сборнике: Молодые
экономисты - будущему России Сборник научных трудов по
материалам VIII Международной научно-практической конференции
студентов и молодых ученых.- 2018. - С. 19-24.
8. Агибалова Е.А. Особенности внешней среды современных организаций
// В сборнике: Молодые экономисты - будущему России Сборник
научных трудов по материалам VIII Международной научно-
практической конференции студентов и молодых ученых.- 2018. - С.
13-15.
9. Балдин К.В. Управление рисками [Электронный ресурс] : учебное
пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 3

- экономики и управления (060000) / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА - 2017. — 511 с.
10. Барулина Е.В. Управление стоимостью компании [Электронный ресурс]: финансовый контроллинг, менеджмент, информационно-сервисное обеспечение. Монография / Е.В. Барулина, С.В. Барулин. — Электрон. текстовые данные. — М.: Русайнс - 2016. — 255 с
11. Горбунова А.Ю. Менеджмент современных организаций // Известия Алтайского государственного университета. -2016.- № 2. - С. 24-29.
12. Жигун Л.А. Теория организации / Л.А. Жигун. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2012. - 116 с.
13. Кириллов А.В. Проблемные вопросы развития технологий управления персоналом в отечественной практике и пути их решения. // Москва - 2015.- 7.- 190с.
14. Кузнецов Ю.В. Теория организации: Учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. - М.: Юрайт. - 2018. - 365 с.
15. Лапыгин Ю.Н., Смирнов А.А Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. - М.: ИНФРА-М. - 2018. - 229 с.
16. Парахина В.Н. Теория организации: Учебное пособие / В.Н. Парахина, Т.М. Федоренко. - М.: КноРус. - 2018. - 296 с.
17. Рыбалкина З. М. Повышение управляемости организации за счет построения рациональной организационной структуры управления / З. М. Рыбалкина. // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. – 2017. – №28. – С. 485.
18. Рыбалкина З. М. Повышение управляемости организации за счет построения рациональной организационной структуры управления / З. М. Рыбалкина. // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. – 2017. – №28. – С. 494 – 497.

19. Смирнов Э.А. Теория организации: Учебное пособие / Э.А. Смирнов. - М.: НИЦ ИНФРА-М. - 2018. - 248 с.
20. Смирнов Э.А. Теория организации: Учебное пособие / Э.А. Смирнов. - М.: ИЦ РИОР. - 2018. - 176 с
21. Сухов Л.А., Авадэни Ю.И. Тайм-менеджмент как эффективный инструмент управления организацией // В сборнике: Наука XXI века: опыт прошлого - взгляд в будущее Материалы Международной научно-практической конференции. Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия (СибАДИ). - 2018.- С. 341-344.
22. Тебекин А.В. Управление организацией [Электронный ресурс]: монография / А.В. Тебекин, В.Б. Мантусов. — Электрон. текстовые данные. — М.: Российская таможенная академия - 2018. — 312 с.
23. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М - 2018. - 151 с.