

Тема выпускной квалификационной работы: Формирование и развитие кадрового потенциала организаций туристско-рекреационной сферы (на примере ООО «Спорт»)

Автор ВКР: Каракулев Кирилл Юрьевич

Научный руководитель ВКР: кандидат исторических наук, профессор кафедры истории государства и права России и зарубежных стран Ермаков Виктор Павлович.

Сведения об организации-заказчике: Общество с ограниченной ответственностью «Спорт».

Актуальность темы исследования: Кадровый потенциал представляет собой один из важнейших факторов долгосрочного экономического развития регионов, роста конкурентоспособности предприятий.

Конкурентоспособность и успешное развитие организаций зависит не только от качества кадрового состава, но и от способности реализации потенциала (знаний, умений и навыков), каждого работника для достижения стратегических целей предприятия, поэтому организациям приходится осуществлять постоянный поиск эффективных способов формирования и развития кадрового потенциала на долгосрочную перспективу.

Нерешенность многих проблем по формированию и развитию кадрового потенциала, отсутствие единой кадровой политики в организациях становятся главными препятствиями устойчивого функционирования предприятий.

Цель работы – поиск путей повышения эффективности управления кадровым потенциалом в организации на основе анализа теоретических и практических аспектов рассматриваемой проблемы.

Задачи исследования:

- определить содержание кадрового потенциала организации;
- рассмотреть этапы формирования системы управления кадровым потенциалом;

- описать методику формирования и развития кадрового потенциала организации;
- дать характеристику основным направлениям деятельности ООО «Спорт»;
- проанализировать практику управления кадровым потенциалом в ООО «Спорт»;
- определить основные направления совершенствования методов управления кадровым потенциалом в ООО «Спорт».

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Теоретические и практические рекомендации могут быть использованы в деятельности гостиничных предприятий и других организациях сфер туризма и сервиса; в учебном процессе высших учебных заведений и центрах дополнительного образования, осуществляющих подготовку в области предпринимательства, экономики и управления предприятиями туристско-рекреационной отрасли.

Результаты исследования:

1. Кадровый потенциал организации – это совокупная характеристика различных качеств персонала предприятия, которые включают знания бизнеса, профессиональные навыки, отношение к труду, физические возможности и др., необходимые для достижения целей организации.

2. В своей структуре кадровый потенциал имеет две характеристики: количественную и качественную. Количественная характеристика позволяет определить количество сотрудников, необходимое для решения задач организации туристско-рекреационной сферы на определенный период времени. Качественная характеристика – отражает профессиональный состав работников, с необходимым уровнем квалификации и специализации.

3. На формирование кадрового потенциала оказывают влияние внешние и внутренние факторы. К внешним факторам относятся: политические, экономические, демографические, социально-культурные;

законодательно-правовые, научно-технические, потребители, организации-конкуренты, стимулирующие или тормозящие развитие кадрового потенциала организации. Внутренние факторы – стратегия, организационная культура, квалифицированный персонал; профессиональные стандарты, стиль и культура управления.

Система управления кадровым потенциалом – это совокупность приемов, методов, технологий и процедур работы с кадрами включает определенные элементы кадровой работы (формирование кадрового потенциала, развитие и рациональное его использование).

4. Анализ системы управления кадровым потенциалом в ООО «Спорт» показал, что в настоящее время происходит недофинансирование направления по обучению сотрудников, что в долгосрочной перспективе может негативно отразиться на деятельности организации.

Рекомендации: 1. Создать программу повышения квалификации для использования имеющегося кадрового потенциала организации. 2. Провести оценку кадрового потенциала; 3. Создать систему внутрифирменного обучения; 4. Создать партнерские отношения с учебными заведениями для формирования совместных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации; 5. Составить базу данных студентов, проходящих практику в организации; 6. Создать нормативно-правовое обеспечение деятельности сотрудников, которые будут заниматься вопросами кадровой политики Общества.

Реализация предложенных научно-исследовательских методик позволит создать в столице СКФО современный конкурентоспособный Гостинично-развлекательный комплекс.