

РЕФЕРАТ

Тема выпускной квалификационной работы: Кадровая политика в современных организациях (на примере ресторана «Макдоналдс» ООО «Макдоналдс» в г. Пятигорск).

Автор ВКР: Куготова Аида Арсеновна.

Научный руководитель ВКР: к.с.н., преподаватель кафедры креативно-инновационного управления и права Мхеидзе Лия Ревазовна.

Сведения об организации-заказчике: ресторан «Макдоналдс» ООО «Макдоналдс» г. Пятигорск.

Актуальность темы исследования определяется следующими положениями:

- во-первых, персонал стал стратегическим фактором наращивания конкурентоспособности, следовательно, организации должны уделять больше внимания работе с кадрами;
- во-вторых, систематизация кадровой политики и планирование развития отдельных ее элементов стали приоритетными направлениями деятельности руководства, и необходимо обновление подходов к данным вопросам;
- в-третьих, недостаточная разработанность данной проблемы приводит к нехватке теоретического материала для внедрения на практике.

Цель работы: анализ теоретических основ, выявление проблем и определение основных направлений совершенствования по реализации кадровой политики в современных организациях.

Задачи работы:

- определить сущность и содержание кадровой политики организации;
- рассмотреть существующие виды и элементы организационной кадровой политики;

– проанализировать зарубежный опыт формирования и реализации системы управления персоналом и кадровой политики в частности;

– дать общую характеристику деятельности компании «Макдоналдс» ООО «Макдоналдс» в г. Пятигорск;

– проанализировать кадровую политику и ее особенности в ресторане «Макдоналдс» ООО «Макдоналдс» г. Пятигорск;

– выявить проблемы и разработать рекомендации по совершенствованию кадровой политики в ресторане «Макдоналдс» ООО «Макдоналдс» в г. Пятигорск.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Теоретическая значимость квалификационной работы заключается в том, что в ее рамках были проанализированы и обоснованы различные подходы к пониманию сущности кадровой политики и к процессу ее формирования, которые могут быть использованы при дальнейшей разработке концепции развития кадровой политики в организации.

Практическая значимость квалификационной работы заключается в разработке комплекса рекомендаций по совершенствованию кадровой политики, повышающих эффективность процесса управления сотрудниками и включения его в систему управления персоналом организации, адресованных кадровым службам организаций и их руководителям для применения в их повседневной деятельности.

Результаты исследования. В ходе проведенного исследования были сделаны выводы о том, что кадровая политика ресторана «Макдоналдс» ООО «Макдоналдс» в г. Пятигорск соответствует современным требованиям, нуждам самой организации и ее работников. Однако были выявлены недостатки и возможности совершенствования некоторых направлений кадровой политики. В связи с этим были разработаны и предложены рекомендации по улучшению таких направлений как набор и отбор персонала, мотивация, оценка и карьерное развитие.

Рекомендации:

- расширить критерии набора и отбора кадров для повышения качества работы в ресторане (рассматривать образование и профессиональные навыки);
- применять различные типы тестирования (характерологические, психологические) для проверки соответствия человека данному виду деятельности, что может способствовать снижению текучести кадров в организации;
- проводить мероприятия по повышению заинтересованности сотрудников в работе (регулярная смена позиций работы, проведение собраний);
- смягчение системы аттестации, пересмотр системы премирования, повышение объективности оценки работников путем присутствия незаинтересованных лиц при составлении КЛН;
- введение новой комплексной системы оценки AssessmentCenter (Центр оценки).