

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Торгово-экономический институт

Кафедра Менеджмента

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий кафедрой

 А.Н. Чаплина

« 23 » июня 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»,
профиль 38.03.02.00.14 «Менеджмент организации»
(в сфере услуг, в том числе торговле)

Повышение эффективности системы управления персоналом
предприятия сферы услуг

Научный

руководитель

 16.06.17
подпись, дата


Доцент, канд. эконом. наук

должность, ученая степень

И.В. Щедрина

инициалы, фамилия

Выпускник

 08.06.2017
подпись, дата

451208436

номер зачетной книжки


МО-12-1з

номер группы

А.Г. Сафонов

инициалы, фамилия

Нормоконтролер:

 16.06.17
подпись, дата

И.В. Щедрина

инициалы, фамилия

Красноярск 2017

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Повышение эффективности системы управления персоналом предприятия сферы услуг (на материалах ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс»)» содержит 77 страниц текстового документа, 19 рисунков, 33 таблицы, 3 приложения, 41 использованных источников, 10 листов графического материала.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ.

Объектом исследования данного проекта является ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс». Предмет исследования выступают разработанные рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом предприятия сферы услуг ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс»

Цель исследования заключается в совершенствовании системы управления персоналом.

Задачи:

- изучить теоретические основы управления персоналом предприятия сферы услуг;
- проанализировать существующую систему управления персоналом ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс»
- разработать рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом предприятия сферы услуг ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс»

Во второй части исследования составлена организационно-правовая характеристика предприятия, проведена оценка эффективности управления персоналом. В рамках SWOT-анализа были изучены сильные, слабые стороны, возможности и угрозы развития и определена оптимальная стратегия развития организации.

По итогам исследования предложена программа совершенствования процесса управления персоналом в ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс». Проведена оценка социально-экономической и организационной эффективности мероприятий, доказана целесообразность его реализации в практической деятельности компании.

СОДЕРЖАНИЕ*

Введение.....	3
1 Теоретические основы управления персоналом.....	5
1.1 Понятие системы управления персоналом.....	5
1.2 Эффективность системы управления персоналом методы ее оценки.....	12
Заключение.....	71
Список использованных источников.....	74

* 2 и 3 главы ВКР изъяты в соответствии с постановлением УС ТЭИ №5 от 31.05.2016

Введение

Управление персоналом является основой экономической системы, так как люди – это самый ценный ресурс в любой организации. В управление персоналом входят такие понятия как социальные отношения, объемы производства, технологии и различными факторами. В масштабах страны управление персоналом направлено в основном на регулирование занятости, обеспечение деловых взаимоотношений между работодателями и наемными работникам и условий оплаты труда также повышение квалификации дееспособного населения, разработку законов для сфере труда, занятости и социальных отношений.

Персонал организации в современных условиях - это та основа, на которой только и возможно добиться рыночного успеха. Наличие денег и материальных успехов еще отнюдь не гарантия, а только предпосылка преуспевания. Надежным же фундаментом являются его работники, специалисты предприятия.

Целью выпускной квалификационной работы является совершенствование системы управления персоналом.

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- изучить теоретические основы управления персоналом предприятия сферы услуг;
- проанализировать существующую систему управления персоналом ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс»
- разработать рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом предприятия сферы услуг ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс»

Объектом анализа является организация ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс».

Предметом защиты выступают разработанные рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом предприятия сферы услуг ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс»

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников и приложений. Общий объём работы стр. Выпускная квалификационная работа иллюстрирована 14 рисунками; 38 таблицами; приложениями. Список использованных источников включает в себя 45 источников.

1 Теоретические основы управления персоналом

1.1 Понятие системы управления персоналом

Система управления персоналом - совокупность технологий, приемов, методов и процедур работы с кадрами.

Существует несколько подходов к формулированию системы управления персоналом. Все зависит от того, какой аспект данного явления рассматривается[21].

Система управления персоналом включает следующие элементы кадровой работы: кадровое планирование, обучение, карьера, определение потребности в найме, найм, набор, оценка, отбор, адаптация, мотивация, нормирование труда.

Это неполный перечень кадровых технологий, но он позволяет представить объем работы с персоналом. Элементы системы управления персоналом делятся на три блока:

1) Технологии формирования персонала, к которым относятся кадровое планирование, определение потребности в найме, найм, отбор, высвобождение, набор, адаптация работников.

2) Технологии развития персонала, объединяющие карьеру и обучение, формирование кадрового резерва.

3) Технологии рационального использования персонала, включающие нормирование труда, мотивацию и оценку.

Одинаковые кадровые технологии могут относиться к различным блокам (например, адаптация может соответствовать технологии формирования и технологии рационального использования персонала)[41].

Система управления персоналом организации - составная часть общей системы управления организацией и от ее эффективности работы зависит достижение главных целей организации. Система управления персоналом организации является системой, в которой реализуются функции управления

персоналом. Она включает ряд подсистем общего линейного руководства и ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций.



Рисунок 1 – Система управления персоналом

Подсистема общего и линейного руководства выполняет несколько функций таких как: управление организацией, управление функциональными и производственными подразделениями.

Подсистема планирования и маркетинга персонала осуществляет следующие функции: разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализ рынка труда, организация кадрового планирования, анализ кадрового потенциала, планирование и прогнозирование потребности в персонале[28].

Подсистема управления и учета персонала выполняет функции управление занятостью, организацию собеседования, организацию найма персонала, оценки отбора и приема персонала, учет приема, перемещений, поощрений и увольнения работников, профессиональную ориентацию и

организацию рационального использования персонала, делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.

Подсистема управления трудовыми отношениями осуществляет следующие функции: управление взаимодействием с профсоюзом, регулирование отношений руководства, анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений, управление производственными конфликтами и стрессами, социально-психологическую диагностику.

Подсистема обеспечения нормальных условий труда следит за соблюдением требований психофизиологии и эргономики труда, соблюдением требований технической эстетики, охраны труда и окружающей среды.

Подсистема управления развитием персонала выполняет: оценку кандидатов на вакантную должность, обучение, переподготовку и повышение квалификации, реализацию деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения, введение в должность и адаптацию новых работников, текущую периодическую оценку кадров, организацию работы с кадровым резервом[38].

Подсистема управления мотивацией поведения персонала занимается разработками форм участия персонала в прибылях и капитале, управлением мотивацией трудового поведения, разработками морального поощрения персонала, нормированием и тарификацией трудового процесса.

Подсистема управления социальным развитием осуществляет: обеспечение охраны здоровья и отдыха, организацию социального страхования, организацию общественного питания, управление жилищно-бытовым обслуживанием, развитием культуры и физического воспитания.

Подсистема развития организационной структуры управления осуществляет такие функции, как разработка штатного расписания и анализ сложившейся организационной структуры управления.

Подсистема правового обеспечения системы управления персоналом осуществляет: согласование распорядительных и иных

документов по управлению персоналом, решение правовых вопросов трудовых отношений[17].

Исходя из организационной точки зрения, система управления персоналом представляет собой совокупность организационных структур, выполняющих функции управления персоналом. Сюда включают руководителей, службу УП, то есть всех реализующих функции УП.

Выделяют следующее обеспечение системы управления персоналом: кадровое; нормативно-методическое; делопроизводственное; организационное; информационное; материальное и техническое.

Кадровое обеспечение системы управления персоналом – это необходимый качественный и количественный состав работников кадровой службы организации.

Элементы нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом:

1) Документы организационного, нормативно-технического, организационно-методического, технического, распорядительного, технико-экономического и экономического характера.

2) Нормативно-справочные материалы, устанавливающих нормы, правила и методы, используемые при решении задач организации труда и управления персоналом.

Делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом создает условия для осуществления работы с документами, обращающимися в системе управления персоналом, в рамках полного цикла обработки и движения документов с момента их создания (или получения) работниками кадровой службы до полного исполнения и передачи в другие подразделения[10].

Организационное обеспечение системы управления персоналом формирует специальные структурные подразделения, выполняющие задачи и функции в области работы с персоналом.

Информационное обеспечение системы управления персоналом обеспечивает размещение информации, находящейся в системе управления персоналом при ее функционировании. Состоит из оперативной информации, нормативно-справочной информации и технико-справочной информации. При этом необходимо соблюдать ряд требований: комплексность, оперативность, достоверность, систематичность.

Материальное и техническое обеспечение системы управления персоналом выделяет определенные материальные и технические средства на осуществление работы с персоналом[33].

Система управления персоналом включает в себя всю процедуру работы с персоналом – начиная с определения идеи взаимодействия администрации и трудового коллектива заканчивая высвобождением работников, а также совокупность обеспечивающих ее подсистем (информационной, организационной, кадровой, правовой).

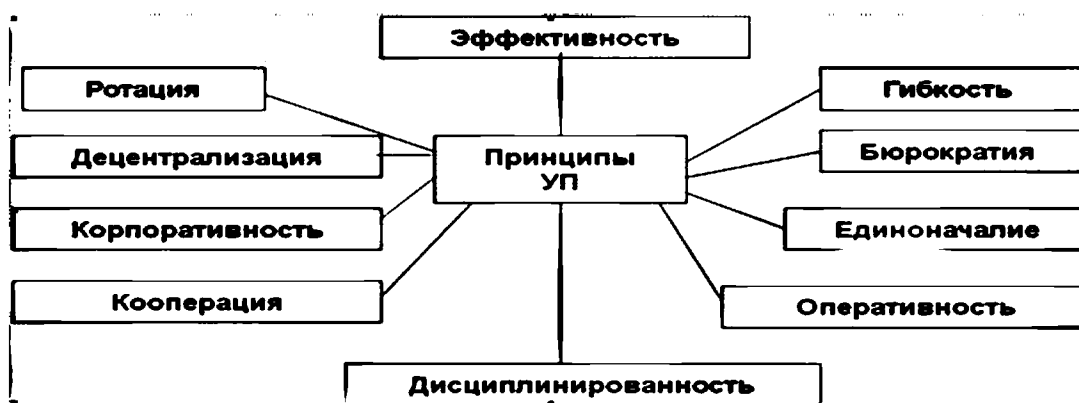


Рисунок 2 – Принципы управления персоналом

Принцип бюрократии означает обеспечение господства центрального звена управления над основной частью персонала для того, чтобы выполнялись нормативные документы организации.

Принцип гибкости обеспечивает приспособляемость системы управления персоналом к изменяющимся целям объекта управления и условиям его работы.

Принцип децентрализации дает обеспечение автономности структурных подразделений или отдельных руководителей, передачу прав и ответственности на нижние уровни.

Принцип дисциплинированность – когда все работники выполняют правила внутреннего трудового распорядка, а менеджеры применяют различные меры по отношению к нарушителям дисциплины.

Принцип единоначалие - концентрация власти в руках линейных руководителей, а работник должен отчитываться перед своим непосредственным начальником[13].

Принцип кооперация - система управления персоналом должна обеспечивать максимальное разделение и специализацию процессов выработки, принятия и реализации решений человеком[26].

Принцип корпоративность - гармония интересов всех категорий персонала в обеспечении единства интересов и усилий по достижению целей управления.

Принцип оперативность - своевременное принятие решений по анализу и совершенствованию системы управления персоналом, предупреждающих или оперативно устраняющих отклонения и конфликты.

Принцип ротация - временное выбытие отдельных работников не должно прерывать процесс осуществления каких-либо функций. Для этого каждый работник системы управления персоналом должен, уметь выполнять функции одного-двух работников своего уровня и планомерно перемещаться по различным должностям.

Принцип эффективность- предполагает экономичную организацию системы управления персоналом на основе снижения доли затрат на управление в общих затратах на единицу выпускаемой продукции.

Принцип является исходным положение теории, правило деятельности субъекта управления или правило поведения личности. От структуры и содержания совокупности принципов зависит успешность решения проблем[18].

Директор как субъект управления должен уметь анализировать ситуацию, прогнозировать стратегию и организовать ее реализации, а

исполнитель как объект управления должен уметь реализовать управленческие решения, принятые директором.

В данном случае перед директором и исполнителем стоят абсолютно различные задачи. То есть неправомерно как к субъекту так и объекту применять одинаковые принципы управления.

Главными условиями, определяющими степень достижения целей управления, являются профессионализм, организованность и порядочность руководителя. И чем выше уровень иерархии руководителя, тем выше сложность проблем и ответственность за их решение.

Менеджеру низшего звена (например, мастеру цеха, заведующему научно-исследовательским сектором) по сравнению с менеджером высшего звена (руководителем организации, предприятия) значительно проще выполнять свои функции, а исполнителю (например, конструктору III категории, рабочему) — еще проще[14].

Руководителю в своей работе приходится решать проблемы из любой сферы техники, технологии, организации, экономики, психологии, экологии, а также в области функций и методов управления.

Поэтому, как нам представляется, принципы, или правила работы руководителя должны концентрировать все ранее рассмотренные принципы управления экономикой, качеством, планирования, формирования коллектива, оперативного управления и т. д. Это очень большой круг принципов, при соблюдении которых руководителями (менеджерами высшего и среднего звена) может быть достигнута цель системы

При разработке системы управления персоналом необходимо определить факторы воздействующие на управление персоналом.

Факторами называют объекты, явления, процессы, воздействующие на управление персоналом и определяющие изменения основных характеристик и особенностей.

Существуют три различные фактора, которые оказывают воздействие на персонал на предприятии :

1. Иерархическая структура организации, где основное средство воздействия – отношения власти-подчинения, давление на человека сверху с помощью принуждения, контроля над распределением благ.

2. Культура – это ценности, а также установки поведения, регламентирующие поведение человека.

3. Рынок, то есть совокупность равноправных отношений, которые основаны на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности а также равновесии интересов продавца и покупателя.

1. Эффективность системы управления персоналом методы ее оценки

В общем случае под эффективностью понимают соотношение затрат и результатов. При анализе эффективности труда оценивают соотношение прибыли от данного вида деятельности и соответствующих затрат труда.

В настоящее время нет единого подхода к оценке эффективности системы управления персоналом организации[22].

Ряд авторов предлагают оценивать эффективность системы управления персоналом по конечным результатам деятельности организации за определенный период. Сравнивая плановые и достигнутые результаты (прибыль, себестоимость продукции, срок окупаемости капиталовложений и др.) можно оценить эффективность работы персонала как совокупного общественного работника.

Однако, высокие конечные показатели деятельности организации могут быть результатом внедрения новых техники или технологии, а не результативности работы персонала.

Другой подход к оценке эффективности управления персоналом основан на анализе показателей результативности и качества живого труда (удельный вес оплаты труда в себестоимости продукции, качество труда, уровень производственного травматизма, потери рабочего времени и т.д.)

Часть специалистов предлагает оценивать эффективность управления персоналом в зависимости от форм и методов управления персоналом, то есть в зависимости от структуры персонала, уровня его квалификации, текучести кадров и т.д. Комплексная методика оценки эффективности системы управления персоналом, учитывающая достоинства всех трех подходов, предложенная профессором И.А. Никитиной представлена на рис. 3.

Внешние факторы	Внутренние факторы
<ul style="list-style-type: none"> -политический строй -государственное законодательство, -рыночная конъюнктура трудовых и материальных ресурсов и благ - географическое положение и т.д. 	<ul style="list-style-type: none"> -профиль деятельности -масштаб предприятия -цели, задачи -параметры, стиль управления -человеческий капитал и т.д.

Система управления организацией	
Система управления персоналом	Направления оценки эффективности системы
Множество элементов	<ul style="list-style-type: none"> Экономические параметры Организационные параметры Социальные параметры
Критерии успешности организации	
<ul style="list-style-type: none"> Конкурентоспособность продукции (услуг) Конкурентоспособность организации Конкурентоспособность работы для работающего и нанимаемого персонала 	

Рисунок 3 - Комплексная методика оценки эффективности системы управления персоналом

Шекшня С. В. оценку эффективности управления персоналом предлагает осуществлять несколькими методами[9]: оценка достижения целей; метод оценки компетенций; оценка мотивации; изучение статистики человеческих ресурсов; оценка издержек.

Эффективная деятельность организации требует выработки направления ее развития. Именно поэтому работники отдела управления

персоналом должны уметь сформулировать поставленные цели организации и найти способы их достижения и реализации[24].

Методы управления персоналом - способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе производства. Все методы делятся на три группы: административные, экономические и социально-психологические (рис. 4)



Рисунок 4 – Система методов управления персоналом в организации

Оценка эффективности управления персоналом – это систематический, четко формализованный процесс, направленный на измерение издержек и выгод, связанных с программами кадровой деятельности, и для соотнесения их результатов с итогами деятельности предприятия в прошлом, с итогами других предприятий и с целями предприятия.

Чтобы определить эффективность системы управления персоналом, нужно определить показатели, позволяющие произвести такую оценку.

1. Коэффициент оборота по выбытию

$$Kov = Ku / Ч, \quad (1)$$

где Ku - количество уволенных;

$Ч$ – среднесписочная численность персонала.

2. Коэффициент оборота по приему

$$Kon = Kn / Ч, \quad (2)$$

где Kn - количество принятых на работу;

$Ч$ – среднесписочная численность персонала.

3. Производительность труда

$$ПТ = ВР / Ч, \quad (3)$$

где $ПТ$ - производительности труда;

$ВР$ – выручка;

$Ч$ – среднесписочная численность персонала.

4. Индекс производительности труда

$$ИПТ = (ПТ1 / ПТ0) * 100, \quad (4)$$

где $ПТ1$ - производительности труда отчетного года;

$ПТ0$ - производительности труда прошлого года;

5. Индекс заработной платы

$$ИЗП = (ЗП1 / ЗП0) * 100, \quad (5)$$

где $ЗП1$ – средняя заработная плата отчетного года;

$ЗП0$ - средняя заработная плата прошлого года;

6. Средняя продолжительность рабочего дня

$$ПРД = ч / д, \quad (6)$$

где $ч$ – Отработано дней 1 рабочим за год;

$д$ - Отработано часов одним рабочим за год;

7. Фонд оплаты труда

$$ФОТ = ЗП * Ч, \quad (7)$$

где $ЗП$ – средняя заработная плата;

$Ч$ – среднесписочная численность персонала.

Современная проблема практически каждого предприятия в области оценки эффективности управления персоналом заключается в том, что

вложение средств в развитие и содержание персонала рассматриваются как издержки, а не как инвестиции, приносящие положительный эффект.

Зная общие затраты на персонал предприятия, которые объединяют в себе сумму затрат на оплату труда работников, всевозможные отчисления на их содержание и отчисления на социальные нужды работников.

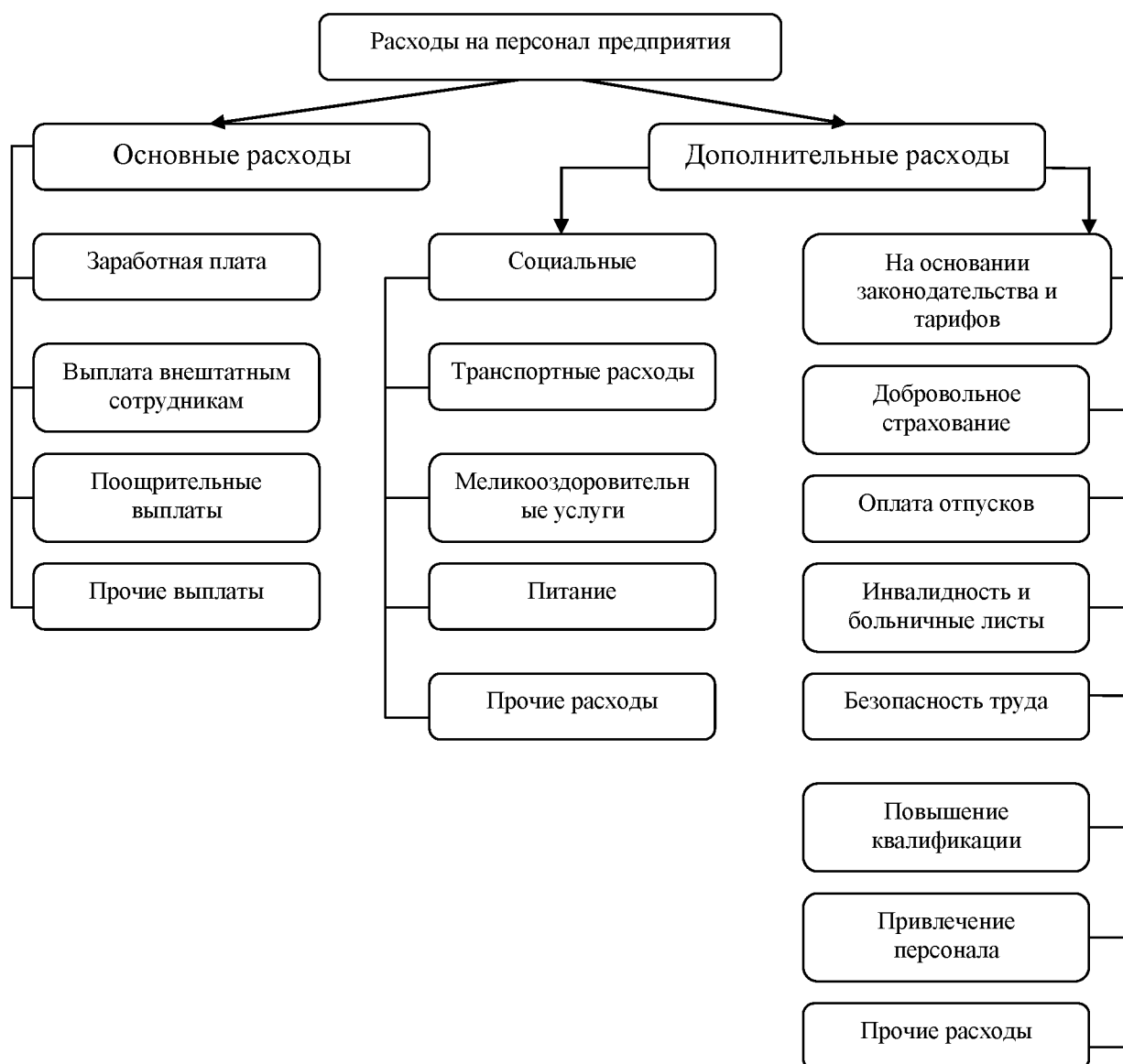


Рисунок 5 – Расходы на персонал предприятия

Расходы на персонал подразделяются на основные и дополнительные [43] (рисунок 4). Помимо предложенного деления расходов их так же можно классифицировать по видам деятельности, например расходы на

прогнозирование трудовых ресурсов, на повышение квалификации и переподготовку, перевод или увольнение и другое.

Таблица 1 - Направления анализа качества управления персоналом предприятия

Направление анализа	Используемые критерии
Степень соответствия кадровой политики и практики управления персоналом целям и задачам организации	Последовательность, непротиворечивость целей и путей их достижения
Качество основных документов, регламентирующих работу персонала	Полнота изложения а также соответствие ТК РФ
Оценка основных правил а также процедур, обеспечивающих процесс управления персоналом организации	Трудовые показатели работников, эффективность работы предприятия
Оценка основных элементов организационной культуры, оказывающих воздействие на поведение работников	Состояние трудовой этики. Морально-психологический климат в коллективе
Оценка показателей, характеризующих качество управления персоналом (уровень текучести кадров, состояние трудовой дисциплины, удовлетворенность работников работой, морально-психологический климат и др.)	Удовлетворенность персонала работой, отсутствие жалоб, других проявлений недовольства. Имидж предприятия в глазах клиентов. Приверженность работников своему предприятию. Трудовые показатели

Эффективное управление персоналом определяется личностными и профессиональными качествами самого руководителя, степенью осознания им необходимости учиться самому и способствовать обучению персонала, чтобы соответствовать постоянно изменяющейся социально-экономической среде.

Все перечисленные показатели и критерии должны лечь в основу исследования эффективности управления персоналом.

Оценка эффективности как система процедур является средством, помогающим руководителю увидеть и оценить качество системы управления

персоналом в целом и те недостатки, которые следует в процессе работы устранить, или скорректировать.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Персонал является одним из наиболее сложных объектов управления в организации, поскольку в отличие от материальных факторов производства персонал обладает возможностью принимать решения и критически оценивать предъявляемые к ним требования. Персонал также имеет субъективные интересы и чрезвычайно чувствителен к управленческим воздействиям, реакция на которые не определена.

В современных условиях жесткой конкуренции любое предприятие вынуждено адаптироваться к рыночным условиям. Но рынок не стоит на месте – он постоянно изменяется, предъявляя новые требования к работе предприятия, к его бизнес процессам. Поэтому всё большую актуальность приобретает управление персоналом, который должен постоянно развиваться с целью овладения современными бизнес процессами.

Управление персоналом представляет собой систему различных мер: организационных, экономических и социальных, направленных на создание условий для полноценной работы и развития кадров. В широком смысле, такое понятие как система управления персоналом означает совокупность определенных методов, способов, процедур и технологий работы с кадрами, работающими в какой-либо организационной структуре.

По результатам исследования, мы видим, что наибольшее влияние на деятельность ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс» оказывают политические и экономические факторы, а именно ограничение на ввоз импортных товаров – 0,80, высокий тем инфляции – 1,00 и уровень доходов населения – 0,84.

На основе анализа основных финансовых показателей можно сделать следующие вывод о том, что в целом, за анализируемый период в организации происходит расширение финансово-хозяйственной деятельности, это видно по увеличению оборота общественного питания более чем на 2698 тыс. руб. или на 19,07% в отчетном периоде по сравнению

с прошлым. Это связано с изменением структуры ассортимента с учетом покупательского спроса и величины получаемой прибыли. В отчетном 2016 году организация увеличила издержки обращения и, таким образом, их сумма составила 2574 тыс. руб., что значительно превышает прошлый показатель на 506 тыс. руб. (или почти на 24,47%). Темп роста издержек обращения (124,47%) превысил темп роста валовой прибыли (119,44%), это с отрицательной стороны характеризует эффективность торговой деятельности предприятия и привело к снижению рентабельности продаж на 0,65% при росте прибыли от продажи на 141 тыс. руб. или 11,19%. В конечном результате деятельности ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс» в отчетном году увеличило чистую прибыль на 10,43% (или 106 тыс. руб.), что составляет 1122 тыс. руб.

За анализируемый период времени численность трудовых ресурсов ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс» не изменилась и осталась равна 29 человек. Наибольший удельный вес в структуре численности персонала занимает обслуживающий персонал (55,17% в 2015 году и 2016 году), что является рациональным для предприятия общественного питания.

Коэффициент текучести и коэффициент оборота по выбытию снизились на 0,03 и стали равны 0,07. Это с положительной стороны характеризует эффективность использования трудовых ресурсов.

Индекс производительности труда составил в 2016 году составил 1,17. Индекс оплаты труда в 2016 году составляет 1,03. Отработанное количество дней 1-м рабочим увеличилось на 6 дней. Мы видим, что количество часов, отработанное одним работником за 2016 год увеличилось на 48 часов по сравнению с 2015 годом. А средняя продолжительность рабочего дня не изменилась.

Можно сделать вывод, что трудовые ресурсы в ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс» в 2016 году используются полностью

(возможно за счет сокращения больничных, прогулов, дополнительных отпусков с разрешения администрации).

Цели развития ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс»:

- 1 Совершенствование деятельности;
- 2 Увеличение количества клиентов и расширение рынка сбыта;
- 3 Поиск надежных поставщиков и совершенствование системы использования ресурсов;
- 4 Увеличение прибыли;
- 5 Совершенствование менеджмента.

Из матрицы выбора оптимальной стратегии видно, что наиболее оптимальной для ООО «Ям! Ресторантс Интернэшнл Раша Си Ай Эс» является стратегия развития человеческого капитала.

Для улучшения системы управления персоналом, была разработана программа реализации стратегии, где планируется увеличить производительность труда до 593,61тыс. руб..Планируется также увеличить количество посетителей ресторана общественного питания на 200 человек в день. Для увеличения чистой прибыли на 720 тыс.руб., планируется увеличить выручку на 900 тыс. руб. и понизить себестоимость на 500 тыс. руб.

А также планируются провести следующие мероприятия:

- Проведение тренинга для персонала;
- Экономное использование ресурсов;
- Поиск более выгодных условий с поставщиками;
- Снижение издержек;
- Внедрение нового товара;
- Обучение персонала;
- Улучшение системы мотиваций;
- Увеличение инвестиций в охрану труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Гражданский кодекс Российской Федерации: в 2 ч.: по состоянию на 31 янв. 2016 г. – Москва: Эксмо, 2016.– 42–46.

2 Налоговый кодекс Российской Федерации : в 2 ч. : по состоянию на 29 февр. 2016 г. - Москва : КноРус, 2016. - 703 с.

3 О несостоятельности (банкротстве) [Электронный ресурс] : федер. закон от 26.10.2002 г. № 127-ФЗ ред. от 29.03.2016 г. № 219-ФЗ// Справочная правовая система «Консультант плюс» - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

4 Об акционерных обществах [Электронный ресурс] : федер. закон от 26.12.1995 г. №208-ФЗ ред. от 29.06.2015 г. №208-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант плюс» - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

5 О бухгалтерском учете [Электронный ресурс] : федер. закон от 04.12.2011 г. № 402-ФЗ ред. от 04.11.2014 г. № 402-// Справочная правовая система «Консультант плюс» - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

6 О формах бухгалтерской отчетности организаций [Электронный ресурс] : приказ М-ва финансов РФ от 22.07.2003 г. № 67-н ред. от 06.04.2015 г. № 18023// Справочная правовая система «Консультант плюс» - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

7 Положение по бухгалтерскому учету ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации» [Электронный ресурс] : утв. приказом М-ва финансов РФ от 06.10.2008 г. № 106н ред. от 06.04.2015 г. № 12522-н // Справочная правовая система «Консультант плюс» - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>.

8 Артеменко В.Г. Финансовый анализ: учебное пособие для вузов/ В.Г. Артеменко, Н.В. Беллендир. – Москва: Финансы и статистика, 2012. – 123 с.

9 Баринов В.А. Управление персоналом/ В.А. Баринов. – Москва: Финансы и статистика, 2011. – 243 с.

10 Басовский Л.Е. Основы стратегического менеджмента. Как управлять персоналом/ Л.Е. Басовский. – 2-е изд. – Москва: Финансы и статистика, 2012. – 384 с.

11 Винокуров В.А. Организация стратегического управления на предприятии/ В.А. Винокуров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Киев: Эльга, Ника-Центр, 2011. – 624 с.

12 Виссема Х. Стратегический менеджмент: учебник/ Х. Виссема. – Киев: Эльга, Ника-Центр, 2014.– 170с.

13 Виханский О.С. Стратегическое управление: учебник/ О.С. Виханский. – Киев: Эльга, Ника Центр, 2011. – 720 с.

14 Волков М.В. Современная экономика: учебное пособие / М.В. Волков. – Санкт Петербург.: Питер, 2014.- 225 с.

15 Газман В.А. Управление персоналом: учебное пособие / А.А. Газман. – Москва: Альфа пресс, 2005 - 295 с.

16 Георгиев П.А. Основы экономики/ П.А. Георгиев. – Москва: Финансы и Статистика, 2000. – 550 с.

17 Голубков Е.П. Стратегический менеджмент / Е.П. Голубкова// Финансовый вестник ВГАУ. – 2011. – №2. – С.31-34.

18 Горелкина И.А. Стратегический менеджмент: учебное пособие/ И.А. Горелкина. – Воронеж: ВГАУ, 2012. – 225с.

19 Ендовицкий Д.Л. Стратегический менеджмент: учебник/ Д.Л. Ендовицкий. – Москва: Рид Групп, 2011. – 363с.

20 Еремасова Н.Б. Стратегический менеджмент: конспект лекций/ Н.Б. Еремасова.– 2-е изд.– Москва: Альфа-пресс, 2011. – 87с.

21 Ефимова М.Р. Практикум о общей теории статистики/ М.Р. Ефимова. – Москва: Бухучет, 2011. – 208 с.

22 Каштанова Е.В. Управление персоналом/ Е.В. Каштанова. – Москва: Финансы и статистика, 2011. – 515-516с.

23 Кибанов А.Я. Стратегический менеджмент: Управление персоналом/ А.Я. Кибанов. – Москва: Экономика и статистика, 2011. – 335с.

24 Краснова, Л.П. Стратегический менеджмент: учебник для вузов /Л.П. Краснова, Н.Т. Шалашова, Н.М. Ярцева. – Москва: Юристъ, 2011. – 550 с.

25 Курлыкова А.В. Стратегический менеджмент/ А. В. Курлыкова // Философия хозяйства. - 2011. - № 3. - С.230-236.

26 Лапуста М.Г. Персонал организации: учебник/ М.Г. Лапуста. – Москва: Инфра-М, 2011. – 228-231с.

27 Лисицына Е.В. Образовательный курс управляющего/ Е.В. Лисицына // Стратегический менеджмент. 2011. – № 4. – С. 134 - 141.

28 Лукасевич И.Я. Стратегический менеджмент/И.Я. Лукасевич.– Москва: ЭКСПО, 2010. – 486 с.

29 Новикова И.А. Управление персоналом: учебное пособие/ М.Г. Лапуста. – Москва: Инфра-М, 2011. – 228-231с.

30 Палий В.Ф. Стратегический менеджмент: учебное пособие/ В.Ф. Палий, А.В. Палий. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИД ФБК-ПРЕСС, 2011. – 482 с.

31 Петров Ю.В. Экономическая теория: учебник / Ю.В. Петров, А.В. Сидоров. Санкт Петербург.: Астрель, 2010. – 391 с.

32 Пещанская И.В. Стратегический менеджмент: стратегии развития предприятия: учебник/ И.В. Пещанская. – Москва: Экономика и статистика, 2012. – 214с.

33 Савицкая Г.В. Анализ эффективности управления персоналом на предприятии: методологические аспекты/ Г.В. Савицкая. – Москва: Новое знание, 2012. – 654 с.

34 Современная экономика/ М.В. Коробкин [и др.] - Санкт Петербург.: Питер, 2014.- 325 с.

35 Сотников С.А. Управление персоналом организации: теория и практика: учебник/ С.А. Сотников. – Москва: Перспектива, 2011. – 465с.

36 Стратегический менеджмент: конспект лекций/ Т.А. Вашко; Красноярск. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск: Изд. центр КГУ, 2009. – 110с.

37 Управление персоналом: исследование и проектирование: учебное пособие/ А.Н Чаплина, И.В Щедрина, Т.А. Клименкова; Красноярск. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск: Изд. центр КГУ, 2007. – 198с.

38 Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций/ Т.А. Фролова. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2013. – 3с.

39 Федорова Н.В. Управление персоналом: учебное пособие/ Н.В. Федорова. – Москва: ИПБР-БИНФА, 2011. – 56с.

40 Шинкаренко О.Н. Управление персоналом организации: учебник/ О.Н. Шинкаренко. – Москва: ИНФРА-М, 2011. – 79с.

41 Шуляк П.Н. Стратегический менеджмент: учебник/ П.Н. Шуляк. – Москва: Дашков и К0, 2012. – 752с.

