

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

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/203494>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСТИНИЧНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ 4

1.1. Сущность, содержание и принципы мотивации персонала 4

1.2. Особенности формирования системы мотивации труда персонала гостиничного предприятия 7

2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ГОСТИНИЧНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «РЕСТОГРАД» 11

2.1. Краткая характеристика предприятия 11

2.2. Анализ системы материальной и нематериальной мотивации персонала предприятия 14

3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ООО «РЕСТОГРАД» 28

3.1. Направления улучшения материальной мотивации труда 28

3.2. Рекомендации по улучшению нематериальной мотивации 32

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 36

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 39

ПРИЛОЖЕНИЯ 42

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы работы. На современном экономическом этапе развития государства одно из ведущих мест занимает развитие систем мотивации трудовой деятельности. Мотивация является состоянием личности, которым определяется степень активности и направленности человеческих действий в данной конкретной ситуации. Мотив можно представить в качестве повода, причины, объективной необходимости что-то выполнить, побуждения к какому-либо действию. В данном случае говорят о мотивации как о процессе, который происходит непосредственно в самом человеке, направляет в какое-нибудь русло его поведение, побуждает человека определенным образом вести себя в конкретной ситуации. Сущность рыночной мотивации труда состоит в определяющем воздействии условий труда социально-экономического плана на характер потребностей, интересов и ценностей, а в конечном результате - мотивом поведения работающих, взаимоотношениях с обществом в производственном процессе, а также в ходе процессов распределения и потребления.

Цель работы – исследовать существующую систему мотивации в современном гостиничном предприятии и разработать рекомендации по ее совершенствованию. Задачи работы:

- охарактеризовать сущность, содержание и принципы мотивации труда персонала; особенности формирования системы мотивации труда в гостиничном предприятии;
- проанализировать систему мотивации труда персонала гостиничного предприятия;
- определить направления совершенствования системы мотивации труда персонала в гостиничном предприятии.

Объект исследования – ООО «Рестоград» г. Москвы». Предмет исследования – организация мотивации труда на предприятии.

Методы исследования: метод сравнения, табличный и графический методы.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСТИНИЧНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1. Сущность, содержание и принципы мотивации персонала

Мотивация - влечение или потребность, которая является побудителем людей к действию с некоей четкого характера целью. Потребность выступает в качестве внутреннего аспекта мотивации, а цель - ее внешнего аспекта .

Мотивация является внутренним состоянием человека, которое неразрывным образом связано с потребностями, выступает в качестве активатора действий человека и приводит его к заданной цели .

Мотивация отражает такое состояние личности, которым определяется уровень активности и направленности человеческих действий в данной ситуации. Мотив может быть представлен в качестве повода, причины, объективной необходимости что-либо сделать, побуждения к определенному рода действию.

Мотивация труда представляет собой стремление работника удовлетворить собственные потребности (приобретать определенные блага) с помощью своей трудовой деятельности. В состав мотива труда включают следующие элементы:

- 1) потребности, удовлетворения которых хочет рабочий;
- 2) блага, которые являются способными удовлетворить данного рода потребность;
- 3) трудовые действия, являющиеся необходимыми для получения данного рода благ;
- 4) цена (то есть затраты материального и морального характера, которые неразрывным образом связаны с осуществлением данного трудового действия).

Мотивы труда могут появляться тогда, когда в распоряжении общества (или же самого субъекта управления) имеется необходимый набор благ, который соответствует социально обусловленным потребностям человека. С целью приобретения данного рода благ необходимыми являются трудовые усилия работника. Именно трудовая деятельность предоставляет работнику приобрести данного рода блага с меньшими материальными и моральными затратами, чем прочие виды деятельности. Мотив труда появляется только тогда, когда труд (или работа) является если не единственной, то, во всяком случае, важной предпосылкой получения блага.

Мотивы труда весьма различаются по потребностям, которые человек стремится удовлетворить при помощи трудовой деятельности; вместе с тем по благам, которые являются необходимыми человеку для удовлетворения собственных нужд; вместе с тем по уровню цены, которую работник способен заплатить за получение необходимых благ. Однако во всех данных случаях удовлетворение потребностей обязательно связано с его трудовой деятельностью.

Могут быть выделены группы мотивов труда, которые представляют в совокупности единую систему. К примеру, характерными являются мотивы содержательности производительности труда; общественной полезности труда; статусные мотивы, которые связаны с общественным признанием плодотворности трудовой деятельности человека; мотивы приобретения материальных благ; вместе с тем мотивы, которые ориентированы на определенную интенсивность выполняемой работы.

Далее будут рассмотрены важнейшие виды мотивации.

1 вид - внешняя мотивация (которую иначе называют экстринсивной) является мотивацией, у которой нет связи с содержанием определенного рода деятельности, но при этом она обусловлена по отношению к компании внешнего характера обстоятельствами.

2 вид - внутренняя мотивация (которую иначе называют интринсивной) является мотивацией, которая связана не с обстоятельствами внешнего характера, а с непосредственно самим содержанием деятельности.

3 и 4 виды - положительного и отрицательного характера мотивация. Мотивацию, которая базируется на стимулах положительного плана, называют мотивацией положительной. Мотивацию, которая базируется на стимулах отрицательного плана, именуют мотивацией отрицательной.

5 и 6 виды - устойчивая и неустойчивая мотивация. В качестве устойчивой называется мотивация, которая базируется на человеческих нуждах, так как она не требует какого-либо подкрепления на дополнительной основе.

С целью увеличения уровня трудовой мотивации весомое значение имеет характер усвоенных индивидуумом норм и ценностей труда, которые дают смысл всей трудовой деятельности в дальнейшем, определяют его образ жизни. Участие детей в производительном труде, к примеру, само по себе на мотивацию не влияет. Но достаточно важно, какие нормы и правила трудовой жизни здесь будут реально усвоены.

Поведение, которое называется трудовым, определяют мотивацией труда, формирование которой, вместе с тем, происходит под определенным рода воздействием потребностей, интересов, ценностей и разных идеалов, ориентаций ценностного характера, мотивов и разных установок. Потребности выступают в качестве глубинных источников возникновения разных интересов. Формирование интересов происходит посредством идеалов, ценностей и мотивов. Вместе с тем, на интересы и ценности оказывает воздействие непосредственного характера трудовая ситуация в компании, которая определяется всей совокупностью показателей планового и оценочного характера, решений в административном плане и разной системы стимулов.

1.2. Особенности формирования системы мотивации труда персонала гостиничного предприятия

В гостиничном бизнесе именно персонал способен организовать работу предприятия в заданном векторе и обеспечить достижение установленных целей предприятия. В связи с этим возникает объективная необходимость поиска новых механизмов, инструментов системы управления персоналом для обеспечения его эффективной работы.

В настоящее время, как на российских, так и на зарубежных предприятиях сферы гостеприимства подбираются и реализуются наиболее подходящие и удовлетворяющие их требованиям системы управления персоналом. Вопрос мотивации - один из самых проблематичных и важных вопросов, стоящих перед руководителями и отделом кадров гостиничных предприятий.

Мотивация выступает основным средством для мобилизации кадрового потенциала гостиничного предприятия, обеспечения оптимального использования человеческих ресурсов с целью повышения его конкурентоспособности. В связи с вышесказанным актуальность темы не вызывает сомнения. Процесс стимулирования труда заключается в определении (формировании) материальных и духовных интересов и мотивов сотрудников, использовании стимулов труда, соответствующих этим интересам с целью формирования устойчивых мотивов трудовой деятельности (мотивов труда). Сущностью стимулирования работников к достижению целей предприятия является использование стимулов (материальных и социальных благ) для формирования устойчивых мотивов и необходимого уровня мотивации труда.

В системе работы с персоналом в гостиничном предприятии выделяют следующий ряд фундаментальных задач: управление планированием и использованием персонала, управление аттестацией персонала, обучением и его развитием, управление мотивацией и формирование корпоративной культурой.

Рассмотрим систему стимулирования и мотивации персонала в гостиничном предприятии с точки зрения пирамиды потребностей Маслоу, начиная с верхушки пирамиды:

- потребность в самовыражении выражается в стремлении к полноценному использованию своих способностей, знаний, умений. Мотивация людей с данной потребностью должна содержать в себе нечто оригинальное. Организационные методы, наделяющие сотрудника управляющими обязанностями, например, повышение или ведение проекта. Материальные методы стимулирования и мотивации присутствуют и здесь. Подарки, премии и прочие эквивалентные способы, которые справедливо оценивают работу. Нематериальные методы выражены в виде качественной корпоративной культуры, то есть совместные поездки, спортивные и прочие мероприятия;
- потребность в уважении и признании существуют у менеджеров разных отделов, потому что им необходимо повышать свой статус. В рамках управления этой потребностью следует применять материальные, нематериальные, организационные и имиджевые рычаги. Здесь значительную роль играет имидж гостиничного предприятия, статус работника и престиж;
- потребность в принадлежности к социальной группе важна для работника любого отдела гостиницы. Для этого фактора необходимо использовать следующие методы: нематериальный (обратная связь от управленца, грамоты), материальный (экономическая конкуренция), имиджевые (статус), организационные (тренинги, перспективы);

Нормативно-законодательные документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. - 1993. - №237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2013. - №7. - Ст.609.

Учебно-монографическая литература

3. Асалиев А.М. Экономика труда: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. - М.: Инфра-М, 2016. - 176с.
4. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика / Е.Н. Ветлужских. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 150с.

Периодические издания

5. Алоян О.Ф. Место и роль мотивации труда на предприятии / О.Ф. Алоян // Научно-практические исследования. - 2020. - №4-2. - С.7-10.
6. Аполосова В.С. Мотивация и стимулирование / В.С. Аполосова // Вестник науки и образования. - 2020. - №11-1. - С.51-53.
7. Бексултанова А.И., Влияние мотивации на трудовую деятельность и стимулирование работников / А.И.

- Бексултанова, Х.М. Бетрахмадова, У.М. Ахмадов // ФГУ Science. – 2018. – №1. – С.18-21.
8. Богомолова З.Н. Мотивация и стимулирование труда / З.Н. Богомолова // Вестник науки и образования. – 2020. – №12-1. – С.38-41.
9. Гвоздев А.А. Мотивация труда как фактор повышения эффективности управления персоналом / А.А. Гвоздев // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2020. – №6. – С.21-25.
10. Илларионова С.А. Мотивация в управлении трудовой деятельностью / С.А. Илларионова, Е.В. Гордеева // Форум молодых ученых. – 2018. – №5-1. – С.1318-1323.
11. Капленкова А.Ю. Актуальные проблемы управления персоналом в российских организациях / А.Ю. Капленкова // Студенческий вестник. – 2020. – 31-4. – С.24-25.
12. Коптякова С.В. Анализ системы управления персоналом на предприятии ООО «ММК-ИНФОРМСЕРВИС» / С.В. Коптякова, Зиновьева Е.Г., Шкурко Н.С. // Муниципалитет: экономика и управление. – 2019. – №2. – С.47-56.
13. Кузнецова Е.М. Типы управления персоналом / Е.М. Кузнецова // Научный электронный журнал Меридиан. – 2020. – №3. – С.141-143.
14. Куренкова А.О. Структура, методы и показатели эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала организации / А.О. Куренкова // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами: Сборник научных статей по результатам III международной научно-практической конференции. – М.: Формат, 2018. – С.136-143.
15. Курникова Е.В. Исследование мотивации персонала предприятий гостеприимства / Е.В. Курникова // Естественно-гуманитарные исследования. – 2021. – №36. – С.153-157.
16. Масюкевич Е.П. Особенности моделей мотиваций и стимулирования труда работников за рубежом / Е.П. Масюкевич, Сланченко Л.И., Валькович О.Н. // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – №11-2. – С.134-138.
17. Мыльникова Л.А. Проблемы совершенствования мотивации труда при управлении персоналом в современных условиях / Л.А. Мыльникова // Наука Красноярья. – 2020. – Т.9. – №1-2. – С.72-76.
18. Налетова Е.К. Управление человеческим капиталом, как способ повышения конкурентоспособности организации / Е.К. Налетова // Мировая экономика XXI века: эпоха биотехнологий и цифровых технологий: сборник научных статей по итогам работы круглого стола с международным участием. – М.: КОНВЕРТ, 2020. – С.98-99.
19. Николаев А.А. Мотивация трудовой деятельности / А.А. Николаев // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. – 2018. – №1. – С.26-34.
20. Робканова О.А. Совокупность методов и инструментов управления трудовым персоналом / О.А. Робканова // Colloquium-journal. – 2020. – №2-11. – С.113-115.
21. Самадова А.К. специфика управления персоналом гостиничного сервиса / А.К. Самадова // Научное обозрение: теория и практика. – 2020. – Т.10. – №10. – С.2522-2531.
22. Саркисян Л.Ю. Теоретические аспекты оценки уровня мотивации трудовой деятельности / Л.Ю. Саркисян // Наука Красноярья. – 2018. – Т. 7. – №1-2. – С.143-149.
23. Стрекопытова Д.М. Анализ систем мотивации в индустрии гостеприимства / Д.М. Стрекопытова // Сервис plus. – 2020. – Т.14. – №1. – С.33-40.
24. Терновский О.А. Управление человеческими ресурсами как современная концепция управления персоналом на предприятии / О.А. Терновский, Е.Н. Шумская // Вестник Российского нового университета. – 2020. – №2. – С.39-44.
25. Фаттахова С.Р. Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала / С.Р. Фаттахова // Вестник современных исследований. – 2018. – №6.3. – С.377-381.
26. Фролова А.С. Совершенствование системы управления персоналом / А.С. Фролова, И.Е. Фадеева // Инновационное развитие регионов: потенциал науки и современного образования: материалы III Национальной науч.-практ. конференции. – Астрахань: АГАСУ, 2020. – С.122-126.
27. Шипелин К.А. Мотивация и стимулирование персонала, как элементы системы мотивации персонала / К.А. Шипелин // Академия педагогических идей Новация. Серия: Студенческий научный вестник. – 2020. – №6. – С.31-34.
28. Ян К.В. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организациях гостиничной сферы / К.В. Ян, О.А. Лымарева // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – №12-3. – С.236-239.

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

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/203494>