

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

НА ТЕМУ «ТЕХНОЛОГИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В
ГОСТИНИЧНОМ ПРЕДПРИЯТИИ»

Выполнил
Студент гр.ГДБ-412
Торов А.М.
Руководитель
К.п.н. Романова В.В.

Цель дипломной работы – разработка мероприятий по мотивации персонала в ООО «Гостинице Севастополь и СПА».

- ▣ Задачи исследования:
- ▣ проанализировать такие категории, как потребности, мотивы, стимулы, мотивирование, необходимые при изучении процесса мотивации;
- ▣ исследовать процесс мотивации работников;
- ▣ проанализировать основные теории мотивации;
- ▣ представить организационно-экономическую характеристику ООО «Гостиницы Севастополь и СПА»;
- ▣ провести анализ процесса мотивации работников в ООО «Гостиницы Севастополь и СПА»
- ▣ предложить направления совершенствования мотивации и стимулированию труда работников ООО «Гостиницы Севастополь и СПА».

**Объектом исследования является ООО
«Гостиница Севастополь и СПА»**

Дипломный проект посвящен разработке мероприятий по совершенствованию мотивации персонала в ООО «Гостинице Севастополь и СПА»

В теоретической части даны определения следующим понятиям:

Мотивация представляет собой совокупность движущих сил (внутренних и внешних), побуждающих человека к действиям, задающих границы и формы деятельности и придающих этой деятельности направленность на достижение определенных целей. Воздействие мотивации на человеческое зависит от различных факторов, может изменяться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека, во многом индивидуально

Стратегии формирования проекта по совершенствованию управления персоналом включают в себя совокупность целей и направлений :

Подбор специалистов	Мотивация и стимуляция
Адаптация	Обеспечение взаимодействия
Кадровый мониторинг	Стабилизация персонала
Обучение и развитие	

Краткая характеристика ООО «Гостиница Севастополь и СПА»

- Гостиница «Севастополь» расположена по адресу: Проспект Нахимова, д.8., это центр исторической и деловой частей города. Рядом находится морской вокзал, городская администрация, городской совет, Музей Черноморского Флота, аквариум, дельфинарий, драматический театр, приморский бульвар и транспортная развязка города.
- С 1 января 2011 г. Гостиница «Севастополь» стала членом третьей из модели гостиничных цепей- «Best Western International». Это первый сетевой

Анализ существующей системы мотивации и стимуляции персонала в ООО «Гостинице Севастополь и СПА».

Ключевые концептуальные положения нормативной модели рациональной бюрократии таковы:

- четкое разделение труда, использование на каждой должности квалифицированных специалистов;
- иерархичность управления, при которой нижестоящий уровень подчиняется и контролируется вышестоящим;
- наличие формальных правил и норм, обеспечивающих однородность выполнения менеджерами своих задач и обязанностей;
- дух формальной обезличенности, характерной для выполнения официальными лицами своих обязанностей;
- осуществление найма на работу в соответствии с квалификационными требованиями к данной должности, а не с субъективными оценками.

Актуальность

- ▣ Актуальность исследования в настоящее время гостиничный бизнес по масштабности и обороту денежных потоков выступает в мировой экономике на одно из первых мест. Туризм, ставший безусловным феноменом развития мирового сообщества на протяжении последнего столетия, является сегодня одной из наиболее динамично развивающихся сфер экономической деятельности, привлекательность которой состоит в более быстрой по сравнению с другими видами бизнеса окупаемости вложенных в него средств

Анализируя приведенные выше показатели и порядок премирования персонала, можно заключить следующее:

- ✓ велик фактор субъективной оценки,
- ✓ работник полностью получит премию в том случае, если будет просто исполнять свои обязанности,
- ✓ размер премии начисляется не за успехи или инициативу, а уменьшается за упущения в работе.

Мероприятия по совершенствованию системы мотивации и стимуляции ООО «Севастополь и СПА»

- 1) Повышение размера заработной платы сотрудников компании;
- 2) Отсутствие угрозы сокращения;
- 3) Улучшение социально-бытовых условий и условий труда;
- 4) Получение более интересной творческой работы;
- 5) Усиление связи заработной платы с результатами работы;
- 6) Возможность обучения, повышения квалификации.

Выводы

Качественно новый уровень развития экономики не может быть достигнут без эффективного использования персонала предприятий и фирм всех форм собственности. Это давно поняли в большинстве гостиниц промышленно развитых стран.

Рассмотрев в данной работе существующую практику по мотивации трудовых ресурсов на примере ООО «Севастополь и СПА», можно сделать вывод, что правильное управление персоналом гостиницы может увеличить производительность и обеспечить успех дела

**Спасибо за
внимание**