

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента в образовании

**Современные системы мотивации персонала ресторано-гостиничного  
бизнеса**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 4 курса, 421 группы

направления 38.03.02 «Менеджмент»

Института дополнительного профессионального образования

**Бочарова Дмитрия Сергеевича**

Научный руководитель

профессор кафедры менеджмента

в образовании ИДПО СГУ, д.э.н.,

доцент \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / О.И. Алимаева/

Зав.кафедрой

д-р эк.н., профессор \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / Н.В. Митяева/

Саратов 2023

**Введение.** В настоящее время происходит резкое и серьезное изменение отношения человека к труду, который является основой любого общества. В современном мире роль человека в экономическом развитии постоянно возрастает. И он остается той самой силой, которая движет прогрессом, а также главным действующим лицом в нем.

Осуществляется изменение мотивационной системы, на основании этого люди начинают понимать, ради чего они живут и что для них важнее всего. Для всех организаций, работающих в сфере услуг, мотивация персонала является ключевым моментом

Любой организации сложно будет функционировать без квалифицированного персонала, который был подобран в соответствии с предъявляемыми к нему требованиями. Поэтому мотивация сотрудников является одним из самых важных вопросов для менеджеров отелей и менеджеров по персоналу. С точки зрения психологии, поведение всегда связано с мотивацией, но только в том случае, если это деятельность, основанная на безусловных рефлексам. В настоящее время индустрия гостеприимства является одним из самых прибыльных секторов российской экономики.

Популярность современных технологий и инновационных методов повышения эффективности гостиничных компаний в России растет с каждым годом, а также с каждым годом усиливается конкуренция и повышается профессионализм гостиничных менеджеров.

Таким образом, актуальность исследования заключается в том, что система мотивации сотрудников имеет влияние не только на развитие гостиничного бизнеса, но и на повышение заинтересованности каждого специалиста в работе, повышение продуктивности деятельности персонала и улучшения отношений с руководством.

Объектом исследования является система мотивации персонала ресторанно-гостиничного бизнеса Парк-Отеля «Новый век».

Предмет исследования - особенности процесса совершенствования системы мотивации персонала ресторанным-гостиничного бизнеса в Парк-Отеле «Новый век».

Цель исследования: разработать программу мотивации персонала гостиничного предприятия Парк-Отеля «Новый век».

Задачи исследования:

- дать определение понятию мотивации персонала;
- рассмотреть основные компоненты системы мотивации персонала;
- выявить виды современных систем мотивации персонала;
- изучить характеристику персонала ресторанным-гостиничного бизнеса;
- проанализировать виды систем мотивации персонала ресторанным-гостиничного бизнеса;
- провести анализ системы мотивации Парк-Отеля «Новый век»;
- вывести основные рекомендации по совершенствованию системы мотивации Парк-Отеля «Новый век».

Методы исследования: диалектический метод, системный метод, социологический метод.

Практическая значимость данного исследования заключается в том что, данную разработку можно рекомендовать к применению на предприятии Парк-Отеля «Новый век».

**Основное содержание работы.** Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

*Анализ теоретических подходов к организации продаж рекламных услуг* позволил определить основные компоненты системы мотивации персонала, выявить виды современных систем мотивации персонала, а также рассмотреть особенности персонала ресторанным-гостиничного бизнеса и

выявить виды систем мотивации персонала ресторано-гостиничного бизнеса.

*Анализ деятельности Парк-Отель Новый Век позволил сделать следующие выводы:*

– Парк-Отель Новый Век - современный гостинично-развлекательный комплекс, основанный в г. Энгельс в сентябре 2011 года;

– миссией предприятия является удовлетворение потребностей населения в здоровом питании, обеспечение пищевой безопасности и качественного отдыха;

– сущность организационной структуры состоит в делегировании прав и обязанностей между руководителем и подчиненными. Организационная структура гостиницы линейно-функциональная, она является отражением полномочий и обязанностей, которые возложены на каждого ее работника.

– уставный капитал ООО "ПАРК-ОТЕЛЬ НОВЫЙ ВЕК" составляет 10 тыс. руб. Это минимальный уставный капитал для организаций, созданных в форме ООО. В 2021 году организация получила выручку в сумме 107 млн руб., что на 41,1 млн руб., или на 62%, больше, чем годом ранее.

– Парк-отель «Новый век» имеет хорошие показатели в экономическом плане. Система управления персоналом на предприятии разработана, но есть недостатки в системе мотивации персонала. Это приводит к текучести кадров, что дает основания для проведения анализа системы мотивации данной организации;

– мотивация сотрудников Парка-Отеля «Новый век» сочетает методы материального и не материального стимулирования.

Стимулирование труда сотрудников Парка-Отеля «Новый век» складывается из двух частей: окладной части и премии. Оплата труда в компании осуществляется два раза в месяц. Если оплата выпадает на праздничные дни, то она выплачивается днем раньше. Так же в организации производится ежеквартальная выплата премий. Премии выплачиваются всей команде сотрудников за выполнение показателей плана, который

выставляется руководителем на начало квартала и зависят от стажа: 1-3 года - 2%, 4-5 лет - 3%, больше 5 лет – 5%. Размер премий может меняться или может произойти лишение премий за нарушения трудовой дисциплины;

- на основании исследования системы стимулирования и мотивации в Парк-Отеле «Новый век» можно выявить проблему, которая заключается в некачественном стимулировании труда, в организации премируется весь персонал, не смотря на уровень профессиональной компетенции. Исходя из этого, можно сделать вывод, что при данной схеме невозможно выявить вклад в работу отдельного сотрудника. Также, в организации отсутствуют какие-либо другие методы стимулирования и мотивации кроме премий и оклада.

*Мероприятия по совершенствованию мотивации персонала.* Для совершенствования стимулирования персонала были разработаны следующие мероприятия:

– оплата обучения, дополнительного образования сотрудников (как полная оплата обучения работодателем, так и частичная, в пределах определенной суммы, либо беспроцентное кредитование работника на образовательные цели);

– подарки сотрудникам компании на различные праздники, исходя из их интересов и увлечений и т.п.; На данное мероприятие следующий бюджет: 1. Новый год - выделяется 25 000 рублей. 2. День рождения - 50000 рублей (на всех сотрудников);

– необходимо внедрение новых способов оплаты и оценки трудовой деятельности.

В разработанной нами системе стимулирования и мотивации персонала оценка и оплата труда будет производиться на основании оценки вклада сотрудника в трудовую деятельность для эффективной работы организации и укрепления экономической позиции компании. Каждая должность имеет оценку по балльной системе. Баллы производятся по расчету субъективной оценки. То есть расчет производится на основании

принципа - стимулирование сотрудника соответствует должности, опыту и степени ответственности.

Так как количество баллов у всех сотрудников практически одинаковое, то сильных отклонений не наблюдается. Теперь необходимо суммировать количество баллов. Каждый работник оценивается по результатам его работы в организации в течение определенного периода времени.

На основании данной системы сотрудники могли бы увеличить заработную плату. При этом оклады и премии планируется выплачивать ежемесячно. Если раньше денежное вознаграждение изменялось в зависимости от стажа, но было практически одинаковым для одной и той же категории сотрудников и не связывалось с качеством работы. Теперь, с учетом данной системы, зарплаты должны иметь значительное различие, основанное на выявлении качества работы персонала.

**Заключение.** В теоретической части работы были рассмотрены вопросы мотивации персонала:

- мотивация - это процесс который заключается в возникновении потребности и достижения к цели удовлетворение данной потребности. Вознаграждения, мотивы, стимулы это все потребности в процессе мотивации. Таким образом, в основу системы мотивации в большинстве случаев заложены три компонента: трудовая деятельность работников, система стимулирования, совокупность мотивов.

- виды мотивации: материальная, нематериальная, моральная, пряма, властная (принудительная), внешняя, внутренняя, положительная, отрицательная.

- в основу системы мотивации в большинстве случаев заложены три компонента: трудовая деятельность работников, система стимулирования, совокупность мотивов.

На основании исследования системы мотивации в Парк-Отеле «Новый век» была выявлена важная проблема, которая заключается в том что, у

сотрудников нет дополнительного стимулирования и мотивации, кроме оклада и премий. В организации премируется весь персонал, несмотря на уровень профессиональной компетенции, то есть невозможно выявить вклад в работу отдельного сотрудника.

Нами разработаны мероприятия по внедрению новой системы стимулирования и мотивации, которые заключались в следующем:

1) оплата обучения сотрудников (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, высшее образование);

2) подарки сотрудникам компании на различные праздники, исходя из их интересов и увлечений и т.п.

Кроме того, нами была разработана новая система оплаты и оценки трудовой деятельности. В данной схеме оценка и оплата труда будет производиться на основании оценки вклада сотрудника в трудовую деятельность.

Таким образом, проведенное исследование позволило нам разработать предложения по созданию эффективной системы мотивации, которая в дальнейшем может применяться в компании.