

**Государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования города Москвы**

**«Московский государственный институт индустрии туризма  
имени Ю.А Сенкевича»**

---

Факультет заочного обучения

Кафедра гостиничного дела

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ  
Заведующий кафедрой  
«Гостиничное дело»  
Д-р техн. наук, профессор  
\_\_\_\_\_ О.В. Пасько  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
(бакалаврская работа)**

Тема: «Новые технологии стимулирования и мотивации персонала на  
примере гостиницы Петр I»

Выполнила:  
Студентка 3 курса ГЗ1302-У группы  
Цветаева Виктория Игоревна  
Направление подготовки: 43.03.03  
«Гостиничное дело»  
Профиль: ««Гостиничная деятельность»»  
\_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель:  
Канд.экон.наук, доцент  
Малолетко Д.Н.  
\_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Москва 2017

## Оглавление

Введение .....	3
Глава 1. Теоретические основы стимулирования персонала.....	6
1.1. Понятие стимулирования и мотивации персонала .....	6
1.2. Сущность и содержание технологии стимулирования персонала в гостинице.....	15
1.3. Современные технологии стимулирования и мотивации персонала в гостинице.....	23
Глава 2. Совершенствование системы стимулирования персонала в гостинице «Петр I» .....	32
2.1. Организационно-экономическая характеристика гостиницы «Петр I» ...	32
2.2. Анализ численности и состава персонала гостиницы «Петр I».....	39
2.3. Технологии стимулирования и мотивации персонала в гостинице «Петр I» .....	46
2.4. Разработка мероприятия по совершенствованию системы стимулирования персонала в гостинице «Петр I» .....	54
Список использованных источников:.....	68
Приложения.....	72

## **Введение**

В условиях обострения конкуренции и снижения доходности многие гостиницы ищут резервы для обеспечения стабильности и роста. Один из таких резервов заключен в повышении эффективности системы управления персоналом за счет совершенствования стимулирования сотрудников, от которого в немалой степени зависит эффективность деятельности предприятия.

Каждый работник ожидает от организации достойной оплаты труда, хороших условий труда, признания и поощрения его работы, социальной защищенности и гарантий. Обеспечение данных условий создает хороший социально-психологический климат и повышает производительность труда.

Руководство, в свою очередь, ожидает от человека труда в определенном объеме и качестве, то, что он проявит себя как квалифицированный, психологически устойчивый работник в определенной области, обладающий необходимыми знаниями и квалификацией, способствующий успешному ее функционированию и развитию.

Для отрасли сервиса данное направление считается особенно актуальным, так как стимулирование труда сотрудников организаций гостиничного бизнеса напрямую влияет на уровень продаж, и соответственно на эффективность деятельности гостиницы в целом. Актуальность бакалаврской работы обусловлена тем, что экономическое развитие России в настоящее время характеризуется экономическим спадом. В условиях падения доходов персонала российских организаций основным стимулирующим фактором работников является желание иметь гарантированную заработную плату, а основной целью работодателя (помимо извлечения прибыли) избежать текучести кадров, сохранить и удержать персонал, стимулируя различными предложениями.

При этом стоит отметить, что ни интенсивность, ни качество труда в расчет не берутся, преобладает желание иметь спокойную работу с небольшим, но гарантированным заработком, нежели интенсивную работу с