

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА  
имени Ю.А.СЕНКЕВИЧА»

---

Факультет заочного обучения

Кафедра «Гостиничное дело»

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

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
(бакалаврская работа)

Тема: «Организация системы мотивации персонала в гостинице»

Выполнила:

Студентка 5 курса Р31201 группы

Саблина Юлия Викторовна

Направление подготовки: 43.03.03

«Гостиничное дело»

Профиль: «Ресторанная деятельность»

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Руководитель:

Ст. преподаватель

Лысоиваненко Елена Николаевна

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Москва 2017

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1. Теоретические аспекты мотивации персонала. Понятие и сущность мотивации .....	7
• Основные теории мотивации.....	11
• Воздействие внешней и внутренней среды на мотивацию.....	24
Глава 2. Анализ деятельности, оценки существующей системы мотивации и разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала в гостинице «Исторический отель Советский».....	30
2.1. Характеристика организационной структуры гостиницы ООО «Исторический Отель Советский».....	40
Глава 3. Анализ действующей системы мотивации персонала ресторана «Ярь».....	54
Глава 4. Предложения по совершенствованию системы мотивации работников и их экономическая .....	66
Заключение.....	83
Список литературы.....	87

## Введение.

В современном мире система мотивации персонала сводится только к применению дифференцированной системы оплаты труда, суть которой заключается в том, что делаешь больше и лучше – получаешь больше; делаешь меньше и хуже – получаешь меньше. Безусловно, применение дифференцированной системы оплаты труда как средства мотивирования персонала, работает в большинстве случаев, но очевидно, что этого не достаточно, поскольку ситуация на рынке труда постоянно меняется.

Понятие мотивации непосредственно взаимосвязано с проблемой управления персоналом.

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком.

Для это необходимо знать, как возникают, или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами, мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

При правильно построенной системе управления персоналом формируется высокопрофессиональная команда единомышленников с высокой производительностью труда, а именно такую цель ставит перед собой предприятие при подборе персонала.

Высокая мотивация персонала представляет собой одно из самых важных условий успеха деятельности предприятия. Основной целью процесса