

## Содержание

Введение .....	3
ГЛАВА 1. Теоретические аспекты мотивации труда на предприятиях гостинично-ресторанного бизнеса.....	7
1.1. Системы мотивации, их характеристика .....	7
1.2. Стимулирование труда: виды, формы, эффективность .....	19
ГЛАВА 2. Анализ деятельности столовой «Примус» .....	26
2.1. Характеристика столовой «Примус» .....	26
2.2. Технологический процесс работы столовой.....	32
2.3 Управление персоналом столовой.....	36
2.4. Оценка существующей системы управления персоналом и действующей систем мотивации работников в столовой .....	44
2.5 Пути совершенствования системы мотивации труда в столовой .....	66
Заключение.....	73
Список использованных источников и литературы .....	76
Приложения.....	79

## Введение

Проблемы грамотного стимулирования и эффективной мотивации персонала всегда были и остаются наиболее актуальными для менеджмента организаций. Важность и актуальность данных проблем не оспаривается ни наукой, ни практикой менеджмента, поскольку от четкой системы мотивации и стимулирования зависят конечные результаты деятельности предприятия и организационная активность персонала.

Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она выступает непосредственной причиной их поведения. Ориентация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом. Сегодня для эффективной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, высоко организованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности. Обеспечить эти качества работника невозможно с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля, зарплаты и наказаний. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению целей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов. Формирование таких работников - задача мотивационного менеджмента<sup>1</sup>.

Современный руководитель всё чаще сталкивается с проблемами управления мотивацией, начиная уже с этапов планирования и построения мотивационной политики.

Как правило, это выражено тем, что руководитель не учитывает множество факторов и принципов, дополняющих основные инструменты управления мотивацией, которые также оказывают влияние на её формирование в организации.

---

<sup>1</sup>Кибанов, А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация. / А.Я.Кибанов, И.Б.Дураков – М.: Экзамен, 2014. – 658 с.