

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	Ошибка! Залкада не определена.
ГЛАВА 1. УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ И СТИМУЛИРОВАНИЕМ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА7	
1.1 Понятие мотивации и стимулирования	7
1.2 Сущность деятельности по стимулированию труда работников ресторанныго бизнеса	15
1.3 Особенности материальной и нематериальной мотивации в ресторанныго бизнесе	20
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ КАФЕ «МАЛИНА».....	29
2.1 Характеристика кафе «Малина» на рынке предприятий питания	29
2.2 Система мотивации и стимулирования персонала кафе «Малина»	40
2.3 Исследование удовлетворенности персонала принятой системой мотивации и стимулирования в кафе «Малина»	47
Выводы по 2 главе.....	51
ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В КАФЕ «МАЛИНА».....	55
3.1 Мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда.....	55
3.2 Мероприятия по нематериальному стимулированию персонала	62
3.3 Оценка эффективности предлагаемых мероприятий.....	67
Выводы по главе 3	71
Заключение	73
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	78
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	82

ВВЕДЕНИЕ

В условиях развития рыночных отношений одним из важнейших элементов механизма функционирования предприятия является стимулирование труда. Механизм стимулирования труда охватывает материальные и моральные стимулы.

Долгие годы мотивация понималась довольно узко, как вознаграждение за труд, чаще всего в виде премий. Однако на современном этапе в странах с развитой экономикой мотивацию рассматривают как один из факторов социальной стабильности общества.

Переход к рыночным отношениям, развитие многообразных форм собственности, демократизация всех сторон общественной жизни требуют изменения организации распределительных отношений и, прежде всего, по поводу оплаты труда. Суть радикальной реформы управления экономикой - переход от преимущественно административных к экономическим методам руководства, к управлению интересами и через интересы. Поэтому важнейшая задача экономической науки и практики состоит в том, чтобы разработать такой механизм материального стимулирования, который нацеливал бы коллективы предприятий и отдельных работников на достижение высоких конечных результатов.

В настоящее время ни у кого не вызывает сомнения, что самым важным ресурсом любой компании являются ее сотрудники. Однако не все руководители понимают, как трудно управлять этим ресурсом. От того, насколько эффективным окажется труд наших сотрудников, зависит успех любой компании. Задача менеджеров состоит в том, чтобы максимально эффективно использовать возможности персонала. Какими бы сильными не были решения руководителей, эффект от них может быть получен только тогда, когда они удачно воплощены в дела сотрудниками компании. А это может произойти только в случае, если работники заинтересованы в результатах своего труда. Здесь мы сталкиваемся с важнейшим аспектом