ŋqdqɐeⱯ bɆ dədɆbⱯɜə d ɕɔɑbɔɐ Ɉqdqɐqɐè

Содержание

Введение……………………………………………………………………………3
Глава 1. Теоретические основы стимулирования персонала на предприятиях гостиничной индустрии……………………………………………7
1.1 Система стимулирования персонала предприятий гостиничной индустрии и ее роль в повышении конкурентоспособности гостиницы……………………………………………………………………………7
1.2 Основные методы стимулирования персонала гостиничного предприятия……………………………………………………………………17
1.3 Проблемы эффективности методов стимулирования персонала в гостиничном бизнесе…………………………………………………………22
Глава 2. Анализ системы стимулирования персонала на примере гостиницы «Золотой колос» (г. Москва)……………………………………26
2.1 Организационно-экономическая характеристика и организационная структура гостиницы «Золотой колос»……………………………………26
2.2 Особенности методов стимулирования персонала на примере гостиницы «Золотой колос»……………………………………………………35
2.3 Разработка проекта мероприятий по совершенствованию методов стимулирования персонала на примере гостиницы «Золотой колос» и их экономическое обоснование………………………………………………44
Заключение……………………………………………………………………59
Список использованной литературы ……………………………………62
Приложения…………………………………………………………………65

ŋqdqɐeⱯ bɆ dədɆbⱯɜə d ɕɔɑbɔɐ Ɉqdqɐqɐè

ŋqdqɐeɎ bɆ dəqlɆbɎɜə d ɕɔɑbɔɐ Ɉqqdɏqɐè

Введение

Актуальность исследования. В настоящее время российский гостиничный бизнес находится на этапе активного развития. При этом важнейшую роль играет совершенствование системы управления персоналом гостиничных предприятий (в том числе система стимулирования персонала к эффективной профессиональной деятельности), потому что именно успешная система управления персоналом в индустрии гостеприимтсва определяет качество облуживания гостей и, в конечном итоге, конкурентоспособность отеля на рынке.

На сегодняшний день именно ориентация на удовлетворение запросов гостя во многом определяет конкурентоспособность гостиничного предприятия и усиление направленности интереса кадровой политики предприятий гостиничной индустрии к увеличению роли человеческого фактора в гостиничном бизнесе, постоянного совершенствования системы стимулирования персонала отеля к профессиональной деятельности и др.

Мотивация к профессиональной деятельности представляет собой определенный сбалансированный процесс стимулирования каждого отдельного сотрудника к деятельности, которая при этом направлена на достижение общих целей гостиничного предприятия, к продуктивному выполнению принятых решений или определенных намеченных работ.

Неэффективная система стимулирования в гостинице может вызвать у сотрудников неудовлетворенность своим трудом, качеством предоставляемых для них условий труда, что повлечет за собой достаточно активное снижение производительности труда.

С другой стороны, эффективная система при этом будет активно стимулировать производительность персонала гостиничного предприятия, повышать общую эффективность используемых человеческих ресурсов, обеспечивать практическое достижение положительного результата всего комплекса целей системы.

ŋqdqɐeɎ bɆ dəqlɆbɎɜə d ɕɔɑbɔɐ Ɉqqdɏqɐè