

Содержание	
Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты мотивации персонала	8
1.1. Сущность мотивации: понятие, виды, элементы.....	8
1.2. Основные теории мотивации.....	21
1.3. Характеристика мотивационного процесса.....	30
Глава 2. Анализ системы мотивации персонала в кафе ООО «Формула 7»	43
2.1. Характеристика кафе ООО «Формула 7».....	43
2.2. Анализ системы управления персоналом кафе ООО «Формула 7».....	53
2.3. Анализ кадров кафе ООО «Формула 7».....	60
2.4. Анализ системы мотивации в кафе ООО «Формула 7».....	71
Глава 3. Разработка мероприятий по совершенствованию мотивации персонала в ресторанном бизнесе	74
3.1. Разработка методов материального и нематериального стимулирования.....	74
3.2. Обеспечение социальных гарантий.....	78
3.3. Тренинги – как главный инструмент мотивации персонала в кафе.....	81
3.4. Разработка рекомендаций для повышения мотивации сотрудников при использовании мер дисциплинарного воздействия	85
Заключение	90
Список литературы	92
Приложения	97

Введение

Актуальность темы исследования. Проблемы мотивации и стимулирования труда, работников на предприятии ресторанного бизнеса всегда были и остаются на сегодняшний день наиболее актуальными, поскольку от четко разработанных систем стимулирования труда зависят как социальная и творческая активность работников, так и конечные результаты деятельности предприятий.

Мотивация персонала является одной из важнейших функций управления персоналом. Ее роль в системе управления организацией заключается в том, что именно мотивационная система влияет на эффективность работы, а значит и на эффективность работы всей организации. По сути, мотивация, основанная на таких процессах как подбор, развитие и подготовка, оценка и вознаграждение персонала является ключом к пониманию поведения в организации, которое в идеале ведет к реализации целей организации.

Значение мотивации высоко еще и потому, что она связывает, объединяет все элементы системы управления персоналом в единое целое. Мотивация персонала призвана содействовать лучшему использованию человеческих ресурсов организации за счет тесной увязки задач, решаемых в ходе мотивационных мероприятий, с другими направлениями работы с персоналом, в первую очередь с такими, как:

- анализ работы, определение требований работы;
- обучение и развитие персонала;
- поиск и отбор новых работников;
- кадровое планирование;
- планирование карьеры работников;
- система стимулирования труда;
- формирование и работа с кадровыми резервами.

Работа по мотивации персонала никогда не может быть закончена. Мотивация происходит постоянно. Работники очень внимательно следят за