

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

Факультет заочного обучения

Кафедра туризма

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой туризма

_____/Г.Н. Кутепова/

« ____ » _____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема: «Разработка практических предложений по формированию и совершенствованию системы мотивации персонала на предприятии индустрии туризма»

Выполнила:

Студентка 4 курса, группы ТЗ1301-У

Купчихина Дарья Дмитриевна

Направление подготовки 43.03.02 Туризм

Профиль: «Технологии и организация
туроператорских и турагентских услуг»

« ____ » _____ 2017г.

Руководитель:

канд. экон. наук, доцент С.К. Тарчоков

« ____ » _____ 2017г.

Москва 2017

Оглавление

Введение

Глава 1. Теоретические основы системы мотивации персонала предприятия туриндустрии.....	6
1.1. Сущность мотивации персонала и основные теории мотивации.....	6
1.2. Процесс формирования системы мотивации персонала	12
1.3. Основные методы мотивации персонала	16

Глава 2. Анализ мотивационного механизма управления персоналом в туристическом агентстве «Норд-Тур».....	25
2.1. Организационно-экономическая характеристика турагентства	25
2.2. Анализ состава, обеспеченности, движения и эффективности использования персонала туристического агентства	30
2.3. Оценка системы мотивации и методов стимулирования труда в туристическом агентстве.....	38

Глава 3. Направления совершенствования системы мотивации персонала туристического агентства «Норд-Тур».....	56
3.1. Разработка практических мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала.....	56
3.2. Экономическая и социальная оценка эффективности предложенных мероприятий.....	71
Заключение.....	79
Список использованных источников.....	83

Приложения

Введение

Механизм мотивационной сферы человека повышает эффективность управления персоналом, повышая производительность предприятия при помощи стимулирования своих сотрудников. Система мотивации персонала – это один из наиболее действенных инструментов управления, позволяющих влиять на результативность деятельности сотрудников и компании в целом. Актуальность исследования состоит в том, что вопрос о повышении эффективности деятельности персонала остается наиболее важным для менеджеров любого уровня. Ориентация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом.

Мотивация и стимулирование два близких понятия, однако, если понятие «стимул» употребляется в основном для обозначения материального или морального поощрения, то «мотив» используется более широко и охватывает все стороны поведения работника. Разработка и практическое применение новых мотивационных систем непосредственно в турпредприятиях позволяют привлекать в большей степени новых высококвалифицированных специалистов, способных управлять как малыми, так и большими коллективами, ориентируясь преимущественно при этом на индивидуальное мотивирование в соответствии с количеством и качеством труда работника. Личные, коллективные и общественные интересы имеют противоположную направленность. Решение проблемы возможно посредством стимула, который учитывает точки соприкосновения различных интересов. Например, вознаграждение за труд, отражающее личный интерес работника, происходит при достижении определенного результата, нужного работодателю, отражающего коллективный и общественный интерес.

Целью исследования – анализ существующей системы мотивации персонала и разработка практических предложений по ее совершенствованию на примере ООО «Норд-Тур».

Исходя из поставленной цели основное внимание уделено решению следующих взаимосвязанных задач: