

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теория мотивации. Основные направления улучшения системы организации мотивации персонала в гостинице.....	6
1.1.Основные положения теории мотивации.....	7
1.2. Развитие персонала как основное направление системы организации мотивации.....	16
1.3. Индивидуальные образовательные планы развития персонала - как элемент мотивационной системы.....	22
1.4.Стимулирование персонала гостиницы как основа мотивации.....	28
1.5.Виды и типы мотивационных образований.....	32
1.6. Современные подходы к организации мотивации персонала.....	33
Глава 2.Организационно-экономическая характеристика мини гостиницы ИП «Спиридонова Л.С.».....	40
2.1. Общая характеристика мини гостиницы ИП «Спиридонова Л.С.».....	46
2.2.Анализ существующей системы мотивации и стимулирования персонала в мини гостинице ИП «Спиридонова Л.С.».....	53
2.3. Предложения по совершенствованию системы повышения мотивации персонала и их экономическая эффективность.....	57
Заключение.....	70
Список литературы.....	73
Приложение.....	77

Введение

Актуальность данного дипломного проекта кроется в том, что в условиях изменяющихся механизмов хозяйствования, которая направлена на рыночную экономику, перед предприятиями встаёт вопрос о необходимости работать по-новому, учитывая требования развивающегося рынка. В следствии этого процесса возрастает вклад каждого сотрудника в конечные результаты деятельности предприятия. Основной задачей каждого предприятия является поиск новых и наиболее эффективных способов управления человеческими ресурсами, обеспечивающих оптимальный рост производительности труда.

Основа результативности деятельности сотрудников— это их мотивация.

Важная основа темы исследования обусловлена тем, что в современном обществе проходят очень большие социально-экономические изменения, которые приводят как к модификации политических, экономических и социальных структур общества, так и в модификации социальной структуры общества, взглядов людей, роли и места человека в системе социально-экономического развития страны.

В таких новых условиях в классических, как мы привыкли их видеть, организациях наблюдается быстрый темп снижения стимулирующих основ труда. Работники все чаще становятся пассивными в своей деятельности, равнодушными к нововведениям и новациям, а так же к изменениям трудового порядка. Работники становятся безразличными к проблемам организации, не несут ответственность за имущество. Это приводит к возникновению социальных противоречий и конфликтов.

Трудовая мотивация - это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ.