

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/215683>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 5

1.1 Сущность и значение стимулирования персонала в системе управления персоналом 5

1.2 Понятие, принципы и механизмы мотивации персонала организации 11

1.3 Особенности создания систем мотивации и стимулирования персонала гостиничных предприятий в условиях пандемии 20

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ В ГОСТИНИЦЕ «ОРБИТА» 31

2.1 Общая характеристика организации 31

2.2 Оценка системы управления персоналом 36

2.3 Анализ системы мотивации персонала 41

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ В ГОСТИНИЦЕ «ОРБИТА» 47

3.1 Мероприятия по совершенствованию системы мотивации и стимулирования персонала 47

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий 55

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 59

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 61

ПРИЛОЖЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность работы: в настоящее время в условиях тотальной пандемии коронавирусной инфекции и сложной эпидемиологической обстановки, каждая компания в сфере гостиничного бизнеса имеет своей целью оптимальное функционирование и приспособление к новым условиям современной реальности. При такой ориентации встает вопрос о постоянном поиске и внедрении технологий развития и оптимизации всех участков работы и бизнес-процессов, напрямую влияющих на результативность современных организаций.

В подобной ситуации следует уделять особенно пристальное внимание рациональному применению всех организационных ресурсов. И одним из стратегически важных и значимых ресурсов представляется именно человеческий ресурс, персонал предприятия со своими компетенциями и особенностями в эффективном управлении. Стабильная основа результативной работы организации представляет собой оптимально и верно подобранный человеческий капитал, где остро встает проблематика управления персоналом, как базового элемента работы по управлению всей организации.

Заслуживает внимания тот факт, что к сегодняшнему дню прикладная разработанность темы управления персоналом в аспекте построения системы мотивации на предприятиях гостиничного бизнеса, а также используемых технологий еще не исследована в полном объеме, анализируется многими HR-экспертами при анализе системы управления всей организацией лишь в целом, а более структурированное изучение данной системы пока не проводится на системном уровне.

Таким образом, вышесказанные положения определяют актуальность и практическую значимость проблематики данной работы.

Объект настоящего исследования – это система управления человеческими ресурсами организации гостиничного бизнеса.

Предмет исследования – концепция построения системы мотивации и стимулирования персонала, как важнейшей основы эффективности работы предприятия.

Цель исследования состоит в структурированном анализе системы мотивации работников и формулировании рекомендаций.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ основных характеристик, особенностей и специфики системы мотивации

в современных организациях.

2. Осуществить практический анализ системы мотивации и стимулирования персонала гостиницы «Орбита».

3. Сформулировать практические рекомендации по совершенствованию системы мотивации человеческого ресурса в процессе стратегических изменений, вызванных пандемией коронавирусной инфекции и эпидемиологической ситуацией в мировом пространстве.

Теоретическая значимость: Необходимо отметить, что в связи с увеличившейся потребностью многих работодателей в качественном персонале необходимого уровня и компетенций, а также глобальным дефицитом на отечественном рынке труда, вопросам системы управления персоналом и ее основных компонентов сейчас уделяется довольно много внимания.

Так, этой проблематике непосредственно посвящены работы таких исследователей как И.П. Волков, И.Н. Герчикова, А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, А.И. Тихонов и др. Также данной проблематикой уже давно на теоретическом и прикладном уровне занимаются и зарубежные авторы М. Мескон, Б. Карлоф, В. Ховард и др.

В данном исследовании применялись следующие методы исследования:

1) теоретический анализ;

2) технологии количественного и качественного анализа практических результатов.

Структура работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

В первой главе проводится теоретико-методологический обзор особенностей и специфики мотивации персонала как поведения человека, а также человеческого ресурса современных организаций. Также осуществлен анализ основных условий эффективного управления мотивацией персонала в процессе стратегических изменений.

Во второй главе проведен анализ системы мотивации персонала организации авиационно-космической промышленности на примере гостиничного предприятия «Орбита».

Третья глава посвящена разработке предложений по построению, организации и совершенствованию системы мотивации в организации, определена эффективность предлагаемых мероприятий.

Практическая значимость исследования заключается в возможности разработки и внедрения программы по формированию и совершенствованию условий эффективного управления мотивацией в организации гостиничного бизнеса.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Сущность и значение стимулирования персонала в системе управления персоналом

При анализе систем мотивации и стимулирования персонала (человеческого ресурса) в современной организации прежде всего считается целесообразным остановиться на кратком рассмотрении самой характеристики определения «персонал».

Заслуживает внимания тот факт, что многие российские эксперты в области менеджмента человеческого капитала как стратегически важного ресурса предлагают рассматривать персонал организации со следующих точек зрения [5, с. 104]:

1. Человеческий ресурс как простая совокупность биологических существ, которые обладают некоторыми особенностями и требуемыми работодателю характеристиками (профессиональными и личностными компетенциями).

Вполне очевидно, что в подобном определении человеческого ресурса организации прорисовываются следующие требования персонала к работодателю: это режим труда, охрана и безопасность трудовых условий, высокий уровень з/п., т.е. все то, что именуется гигиеническими факторами в работе.

2. Человеческий ресурс организации как некий конгломерат личностей, со своими индивидуальными профессиональными характеристиками и личностными особенностями.

3. Человеческий ресурс как целостность некоторых субъектов производственно-организационных задач и функций при достижении организацией стратегических целей.

При таком определении персонала как ресурса организации на первый план выходят такие основные требования сотрудников как наличие четких должностных и функциональных задач, ресурсов для выполнения своей работы в рамках занимаемой должности, наличие технологий и четко зафиксированных

регламентов в процессе организационного взаимодействия и т. д.)

4. Человеческий ресурс как сообщество личностей в организации, а также как сообщество носителей составляющей корпоративной культуры и этики.

В данном определении акцент ставится на такие основные требования сотрудников как наличие организационной миссии и стратегических задач в компании, а кроме этого, конкретные практические действия генерального руководства по формированию и поддержанию корпоративных культуры и ценностей как основ развития и совершенствования организации в долгосрочной перспективе своего функционирования во внешней конкурентной среде.

1. Аверин А.Н., Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации Учебное пособие - 2-е изд. - М: РАГС, 2015. 274 с.
2. Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации. - М., 2017. 319 с.
3. Апон М.Е. Профессиональная карьера как инструмент повышения качества человеческих ресурсов. СПб., Питер, 2015. 506 с.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. - СПб.: Питер, 2017. 502 с.
5. Артемов О.Ю. и др., Теория и практика работы с кадрами - М: РГГУ, 2017. 612 с.
6. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М., 2017. -406 с.
7. Базаров Т.Ю., Управление персоналом: практическое пособие - М: изд. Проспект, 2016. 371 с.
8. Большаков А.С., Михайлов В.И. Современный менеджмент: теория и практика. - СПб.: Питер, 2016. 529 с.
9. Большаков А.С. Современный менеджмент в схемах и таблицах. - СПб.: Питер, 2017. 112 с.
10. Бородушко И.В., Лукашевич В.В., Основы менеджмента: учебник// М.: Юнити-Дана, 2015. 381 с.
11. Васильева М. Система управления персоналом в условиях внедрения инноваций / Васильева М. // Управление персоналом. - 2016. - № 10. - С. 26.
12. Веснин В.Р., Управление персоналом: теория и практика: Электронный учебник. - М.: Кнорус, 2016. 374 с.
13. Веснин В.Р., Менеджмент в схемах и определениях, учебное пособие - М: изд. Проспект, 2016. 201 с.
14. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М., 2016. - 411 с.
15. Вишнякова М. Управление карьерой: стратегический план развития карьеры. Управление персоналом. 2016. №11. С.54.
16. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М., 2017. - 318 с.
17. Волков И.П. Руководителю о человеческом факторе. СПб: Питер, 2015. - 178 с.
18. Галенко В.П., Страхова О.А. и др. Как эффективно управлять организацией? - 2 изд. - М: Инфра-М, 2017. 386 с.
19. Гамезо М.В. Общая психология: Учебник. М., 2016. - 541 с.
20. Германова В. А. Информационные технологии в сфере управления персоналом // Совр. тенденции развития науки и технологий. - 2016. - № 2-5. - С. 14-16
21. Глухенькая Н.М. Исследование кадровой политики организации: подходы, принципы, методы // *Paradigmata poznání*. - 2018. - № 3. - С.31.
22. Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход. М.: Юрайт, 2018. - 568 с.
23. Горелов Н.А. Компенсационный менеджмент (наука о вознаграждении наемных работников) // Креативная экономика. - 2017. - Том 1. - № 3. - С. 14-18.
24. Гусарова М.А. Тропынин А. Стратегия управления персоналом: понятия и классификация // *Кадровик. Кадровый менеджмент*. - № 7(июль). - 2018. - С.32-37.
25. Гурков И. Б. Стратегический менеджмент организации. М., Теис, 2015. 319 с.
26. Десслер Г. Управление персоналом: Учебн. Пособие. / Под ред. Шленова. - М.: БИНОМ, 2016. - 371 с.
27. Егоршин А.П., Организация труда персонала: учебник для вузов - М: Инфра-М, 2017. 518 с.
28. Зайцев Г.Г. Управление деловой карьерой. М., Академия, 2017. 472 с.
29. Ивановская Л.В. Стратегия управления персоналом // *Кадровик. Кадровый менеджмент*. М., 2016. 391 с.
30. Иванцевич Д.Л. Лобанов А.Б. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. М., 2017. 287 с.
31. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. - М.: Инфра-М, 2015. 370 с.
32. Кибанов А.Я. Формирование системы управления. - М., 2017. 412 с.
33. Кибанов А.Я., Дятлов В.А., Пихало В.Т. Управление персоналом / Под ред. А.Я. Кибанова - М., 2017. 619 с.
34. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. Учеб. пособие, 2019. - 216 с.
35. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / А. Я. Кибанов, Е. А.

- Митрофанов, В. Г. Коновалов и др. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 155 с.
36. Кафидов В.В., Современный менеджмент, учебник - М: МФПУ Синергия, 2017. 406 с.
37. Коротков Э.М. Организационное поведение. М., 2015. – 231 с.
38. Кузнецов Ю.В. Подлесных В.И. Основы менеджмента. М., 2017. 471 с.
39. Красовский Ю.Д., Организационное поведение: учебник для вузов - 3-е изд. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. 327 с.
40. Кротова Н.В. Управление персоналом. - М.: Финансы и статистика, 2016. 408 с.
41. Кнорринг А.И. Теория, практика и искусство управления. М.: Дело, 2016. – 217 с.
42. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом. - М: Кнорус, 2016. 481 с.
43. Лукашевич В.В., Управление персоналом: Учебное пособие для вузов - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. 311 с.
44. Лукьянова Т.В., Ярцева С.В., Коновалова В.Г., Управление персоналом. Управление инновациями в кадровой работе. – М.: Проспект. 2017. – 116 с.
45. Леонтьев, А.Н. Потребности, мотивы, эмоции: конспект лекций. М., 2015. – 318 с.
46. Леонтьев, А.Н. Потребности, мотивы, эмоции: хрестоматия. М., МГУ, 2014. – 457 с.
47. Минуберг Г., Лэмпел Д., Альстренд Б. Школа стратегий. СПб., Питер, 2015. 519 с.
48. Мильнер, Б.З. Управление современной компанией. М: ИНФРА-М, 2017. 619 с.
49. Оценка персонала: Методическое пособие Приложение к журналу «Справочник по управлению персоналом». 2017. – 109 с.
50. Радугин А.А. Основы менеджмента. М., Центр, 2015.368 с.
51. Рогожин М.Ю. Управление персоналом: практ. пособие. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2018. 314 с.
52. Свирина И. Современная оценка персонала // Управление персоналом. - №3. -2016. – С.24-27.
53. Самоукина Н.В. Управление персоналом: российский опыт. - СПб.: Питер: Питер принт, 2017. 291 с.
54. Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб. пособие. – М.: Юнити-Дана, 2017. – 317 с.
55. Служба управления персоналом / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: КНОРУС,2016. – 261 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/215683>