РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ГОСТИНИЦЫ

Рыскина Ирина
ГСД-Б-0-Д-2016
Научный руководитель: Шадская Ирина Геннадьевна

Объект исследования – система мотивации персонала.

Предмет исследования – методики мотивации персонала предприятий гостиничного бизнеса.

Актуальность работы обусловлена тем, что в современном обществе роль механизмов мотивации персонала растет.. Причиной этому служит низкая заинтересованность персонала в качественном выполнении своих обязанностей.

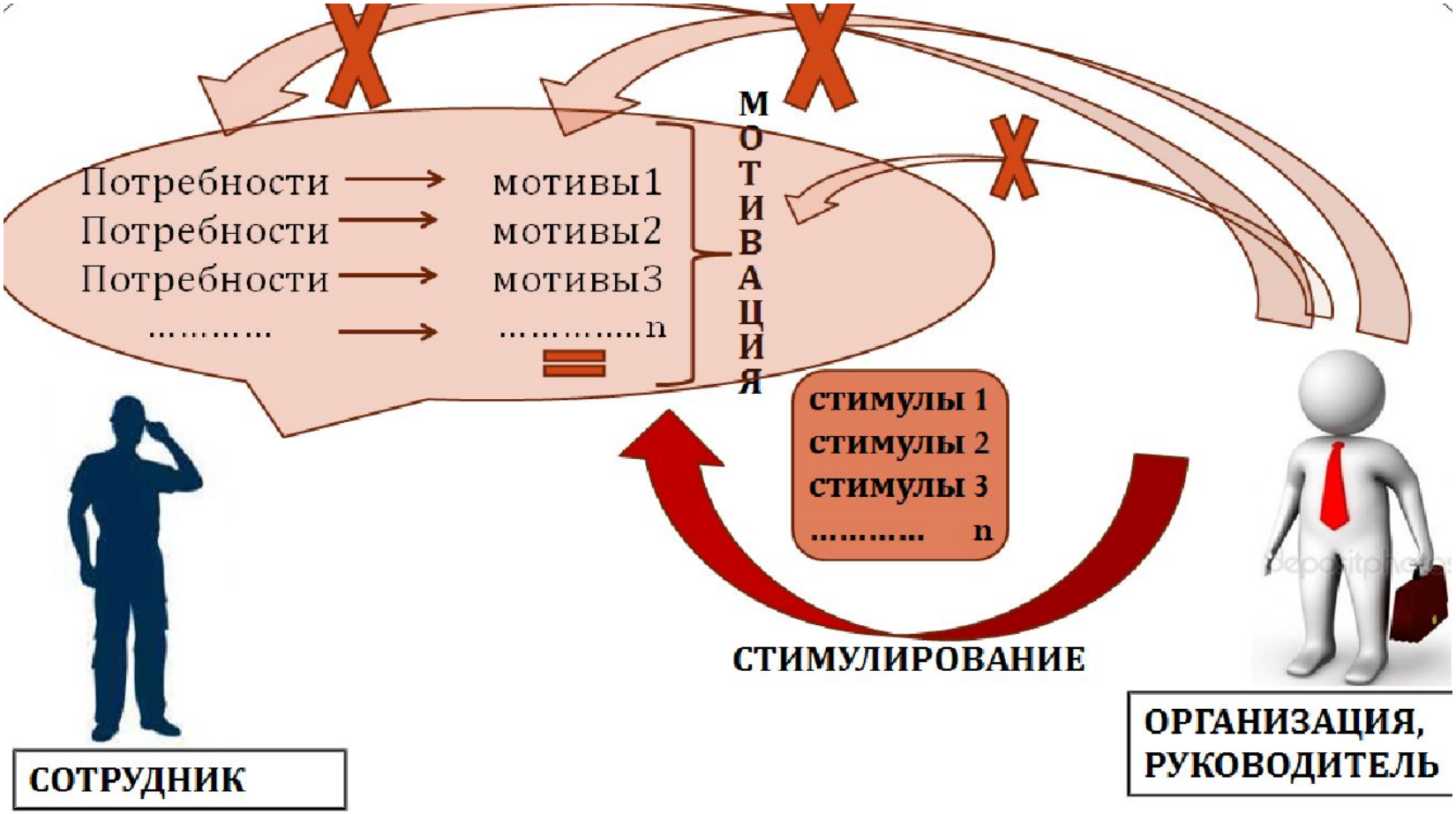
Цель исследования - анализ и разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала предприятий гостиничного бизнеса.

Задачи исследования:

- раскрыть отечественные и зарубежные теоретические подходы к понятию и сущности мотивации и стимулирования персонала;
- рассмотреть современные методы мотивации персонала;
- выявить особенности системы мотивации персонала в гостиничном бизнесе;
- представить организационно-экономическую характеристику гостиничного предприятия Бутик - Отель «Арбат 6»;
- осуществить анализ кадрового состава Бутик - Отеле «Арбат 6»;
- осуществить оценку действующей системы мотивации персонала и выявить основные мотивационные факторы персонала Бутик - Отеле «Арбат 6»;
- разработать мероприятия по совершенствованию материальной и моральной мотивации персонала в Бутик - Отеле «Арбат 6»;
- осуществить оценку экономической эффективности разработанных мероприятий.

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Соотношение понятий «мотив», «мотивация» и «стимул», «стимулирование»



РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

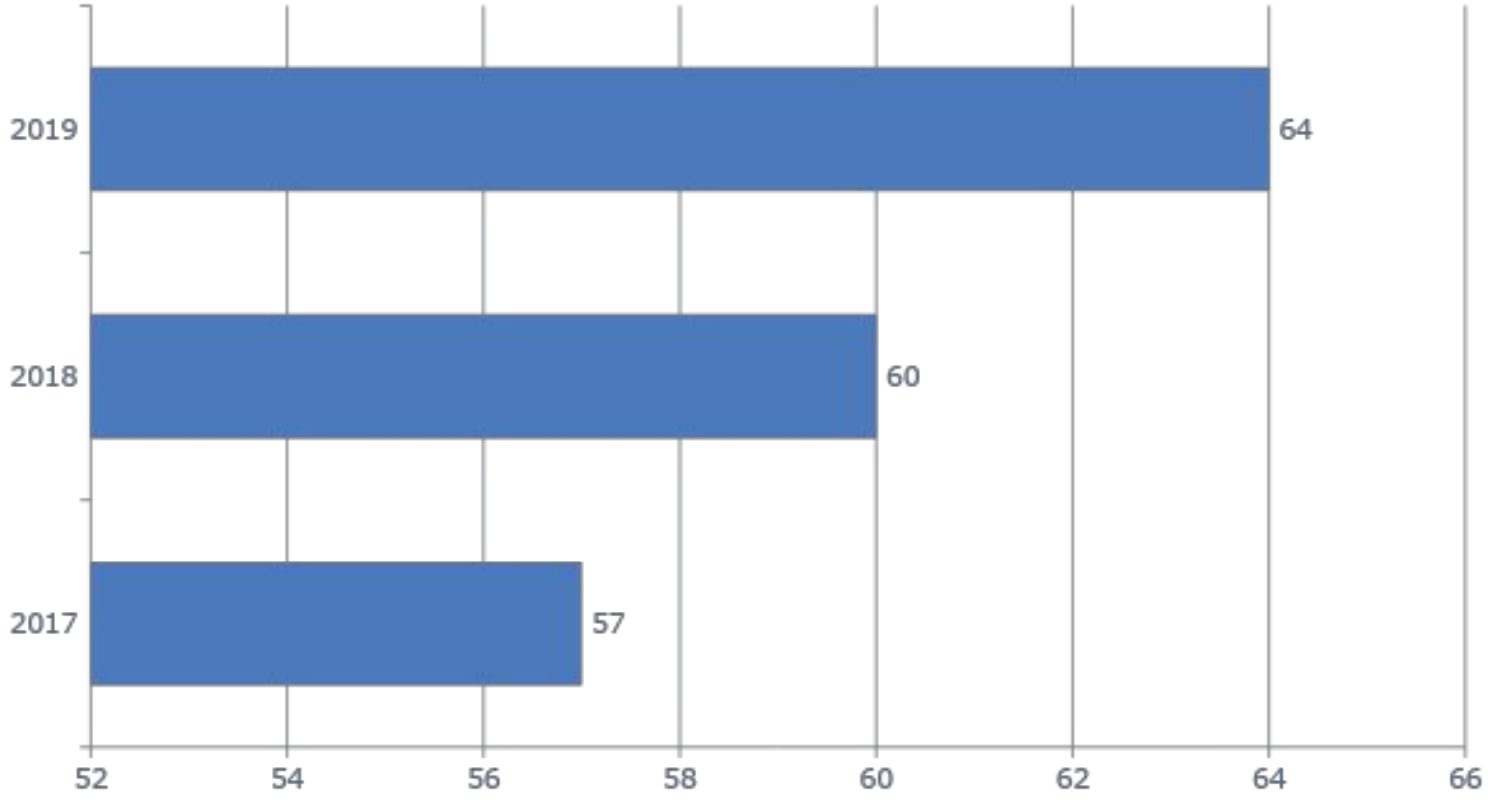
Организационная структура Бутик-отеля «Арбат 6»

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Динамика прибыли Бутик-отеля «Арбат 6» за 2017 - 2019 гг., тыс. руб.

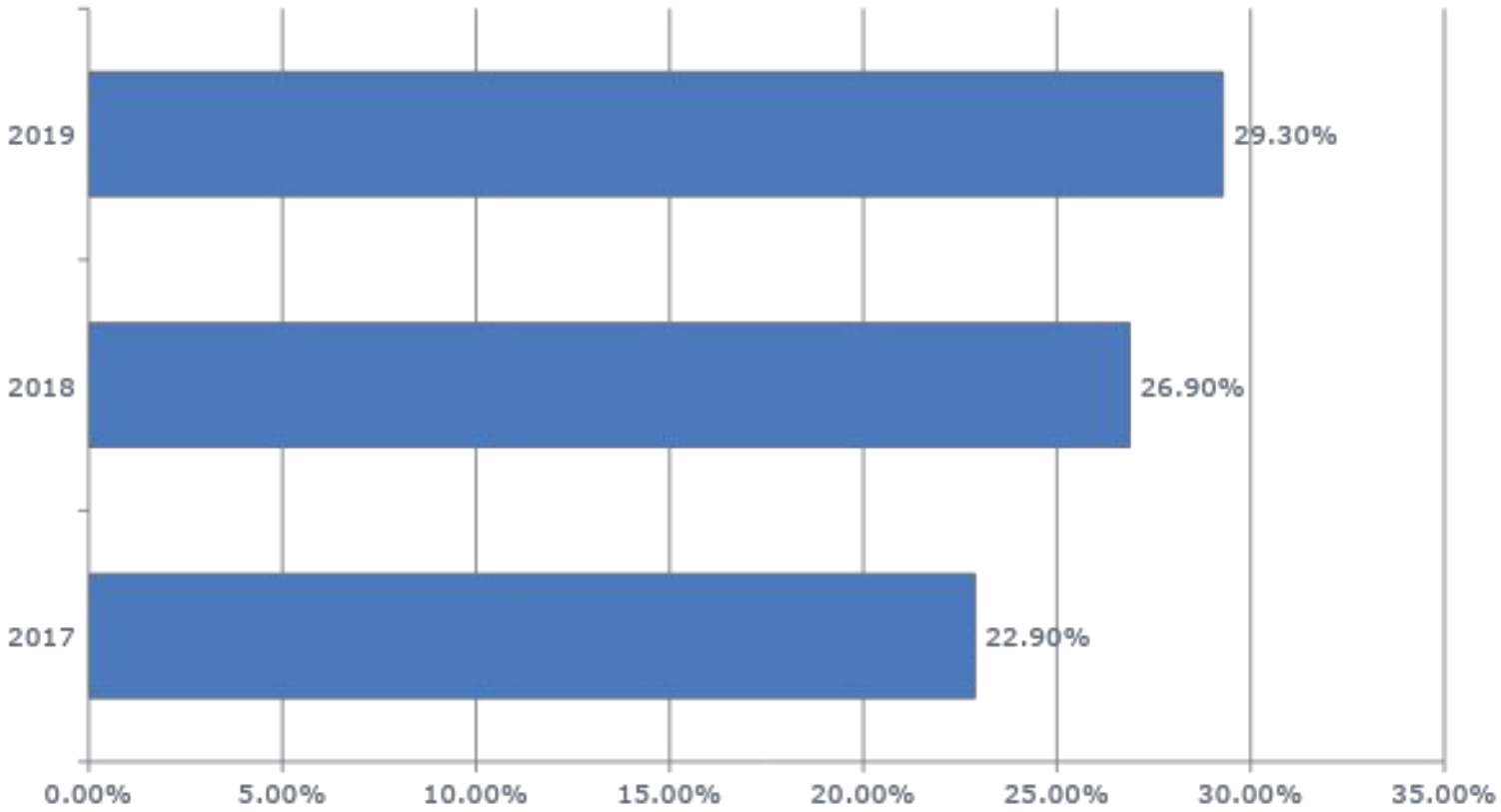
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Динамика численности персонала Бутик-отеля «Арбат 6»



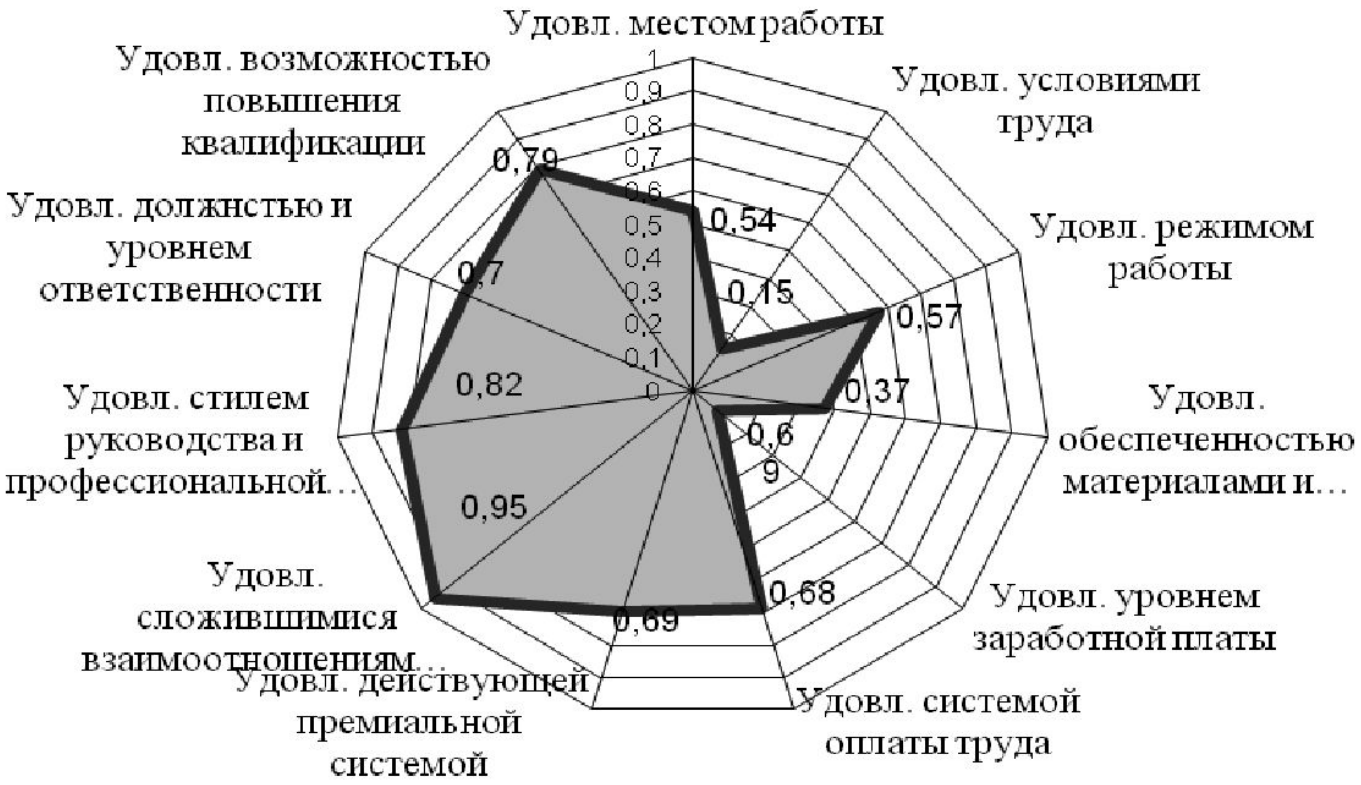
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Коэффициент текучести кадров в Бутик-отеле «Арбат 6» за 2017- 2019 гг., %



РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Результаты анкетирования работников в Бутик-отеле «Арбат 6»



РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Система мотивации персонала Бутик-отеля «Арбат 6»

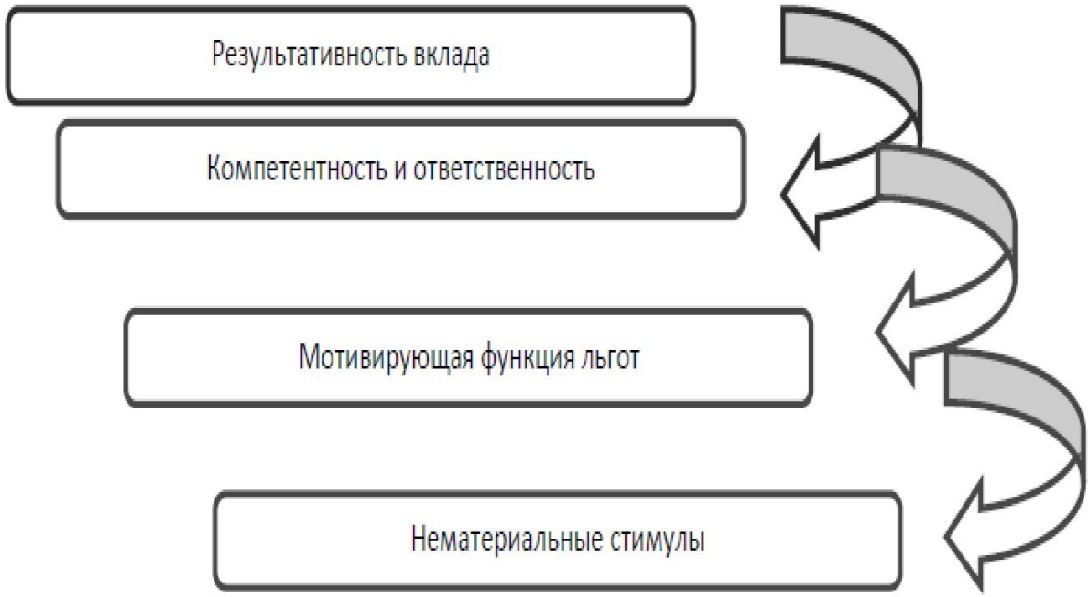
Цель	Предотвратить текучесть персонала, удовлетворив такие потребности сотрудников, которые соответствуют их ожиданиям и требуются организации.
Задачи	1. Организовывать корпоративные мероприятия; 2. Разработать систему нематериального стимулирования 3. Следить за внешним видом (спецодежда) и дисциплиной

Субъекты	- Директор - начальники отделов - менеджер по персоналу	→	Объекты	Основной персонал

Технология	1. Социальные программы (социальный пакет прописан в КД); 2. Корпоративные праздники; 3. Материальное и нематериальное стимулирование
Критерии: - уровень дисциплины; - отношения в коллективе; - уровень текучести кадров; - уровень удовлетворенности трудом персонала.	

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Основные проблемы, учитывающиеся в новой системе мотивации. Концепция новой системы



РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Усовершенствованная система мотивации персонала в Бутик-отеле «Арбат 6»

Цель	Достижение максимальной экономической эффективности, прибыльности и инвестиционной привлекательности компании, и с помощью этого к декабрю 2020 года внедрить новую систему нематериальной мотивации
Задачи	1. Разработать мотивацию рабочих как бизнес – процесс; 2. Информировать сотрудников о происходящих изменениях; 3. Распланировать бюджет на мотивацию работников;

Субъекты	- директор - начальники отделов - менеджер по персоналу	→	Объекты	Основной персонал

Технология:	**- дополнительные социальные программы, которые будут зависеть от результативности деятельности работников;** **- конкурсы и рейтинг лучших работников;** - нематериальные стимулы; **- методы информированности и вовлеченности в социальную жизнь организации.**
Критерии: **- увеличение уровень производительности труда;** - уровень дисциплины; - отношения в коллективе; - уровень текучести кадров; - уровень удовлетворенности трудом персонала.	

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Функциональная структура бизнес – процесса «система мотивации персонала»

Название этапа бизнес - процесса	Подэтапы
1.Формирование базового социального пакета	Формирование системы и компонентов базового соцпакета Формирование системы льгот в соответствии со стажем работы в компании
2.Реализация нематериальной мотивации	Введение в компании доски почета Публичное поощрение самых активных и инициативных работников Выявление лучшего нового работника и его наставника Корпоративные праздники Поощрение за выслугу лет Раздел «сотрудник года» на сайте компании Улучшение условий труда
3.Контроль за изменениями результатов персонала	Проведение опросов (анкетирование) на удовлетворенность сотрудников Соотношение затраченных ресурсов и полученных результатов
4.Внесение корректировок в новую систему мотивации	Изменение стимулов

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Оценка рисков проекта по совершенствованию системы мотивации персонала

№	Риск	Вероятность	Последствия	Оценка
R1	Превышение бюджета проекта. Данный риск является и сдерживающей силой проекта. Если произойдет превышение бюджета проекта, возможны трудности в его реализации.	0,9	0,7	0,63
R2	Несоблюдение сроков проекта. Увеличение временных ресурсов в реализации проекта может привести к повышению сроков окупаемости его.	0,5	0,8	0,4
R3	Возможно появятся дополнительные затраты для реализации проекта, которые не включены в его стоимость.	0,6	0,6	0,36
R4	Переориентация финансовых средств, изначально установленных для реализации проекта. В компании могут возникнуть ситуации, когда потребуется финансирование других направлений деятельности.	0,7	0,2	0,14
R5	Сопротивление работников к изменениям.	0,8	0,7	0,56
R6	Реорганизации основной стратегии развития компании. Основная стратегия развития компании всегда предполагает направление по работе с персоналом, поэтому модернизация системы мотивации потребует внесение корректировок в ее приоритетные цели.	0,3	0,4	0,12

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Бюджет инвестиционных затрат

№	Наименование затрат	Период	Расчет	Сумма, руб.
1.	Затраты на изготовление досок почета	Ноябрь 2020	3350*6шт	20100
2.	Затраты на изготовление дизайна грамот	Ноябрь 2020	250	250
3.	Затраты на разработку сайта	Ноябрь 2020	57*15	855
4.	Затраты на изготовление значков за выслугу лет	Февраль 2021	1350*30	40500
ИТОГО:				61705

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Бюджет эксплуатационных затрат

№	Наименование затрат	Период	Сумма, руб.	Сумма за 9мес.
1.	Аренда для проведения конкурса	Раз в три месяца	5700	17100
2.	Фотограф для доски Почета	Раз в месяц	1500	13500
3.	Фотограф для Журнала	Раз в год	3000	3000
4.	Абонемент в бассейн	Раз в пол года	1000	1000
5.	Абонемент в тренажерный зал	Раз в пол года	1500	1500
6.	Покупка необходимых реквизитов для проведения Конкурсов		179*40(19л.бутыль вода)+400*1,5(однор. Стаканчик) +15*400(бейджик)	13760
7.	Школьные принадлежности для детей начальных классов	Раз в год	500	500
8.	Грамоты	Раз в три месяца	50	150
9.	Праздники	Раз в год	3000	3000

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Сводный бюджет проекта

Месяц реализации	Сумма единовременных затрат	Сумма текущих затрат	Итоговая сумма, руб.
Сентябрь 2020	-	1500(фот. на д.поч.)+500(шк.прин.)	2000
Октябрь 2020	-	1500(фот.на д.поч.)+1000(аб.в б.)	2500
Ноябрь 2020	20100(д.поч.)+250(диз.грам.) +855(доп.стр.в жур.)	5700(конкурс)+ 7160(19л.бутыль вода)+600(однор. Стаканчик) +6000(бейджик)+1500(фот.на д.поч.)	42165
Декабрь 2020	-	100000(корпоратив)+1500(фот.на д.поч)	101500
Январь 2021	-	1500(фот.на д.поч.)+1500(аб.в зал)	3000
Февраль 2021	40500(изг.знач.за высл.)	5700(конкурс)+ 7160(19л.бутыль вода)+600(однор. Стаканчик) +6000(бейджик) +1550	61510
Март 2021	-	1500(фот.на д.поч.)+3000(фот.для жур.)	4500
Апрель 2021	-	1500(фот.на д.поч.)+1000(аб.в б.)	2500
Май 2021	-	1500(фот.на д.поч.)+5000(грам.)	6500
ИТОГО			226175

Спасибо за внимание!