

Здравствуйте, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии. Вашему вниманию представляется выпускная квалификационная работа на тему **«Проблемы мотивации персонала и пути их решения (на примере отеля Radisson Collection Paradise Resort & Spa, Sochi).»**.

Итак, **актуальность** данной темы заключается в исключительно важной проблеме мотивации и стимулирования деятельности персонала современного предприятия, поэтому это делает возможным разработку системы мотивации отеля Radisson Collection Paradise Resort & Spa, Sochi.

Цель исследования - определить специфику и разработать рекомендации по совершенствованию системы мотивации Отель Radisson Collection Paradise Resort & Spa, Sochi.

Объект исследования - отель Radisson Collection Paradise Resort & Spa, Sochi.

Предмет исследования - методы повышения мотивации организации сотрудников отеля Radisson Collection Paradise Resort & Spa, Sochi.

Задачи исследования:

1. Проанализировать сущностную характеристику мотивации персонала.
2. Определить методы трудовой мотивации персонала.
3. Исследовать современные подходы к мотивации работников предприятий.
4. Дать характеристику отеля Radisson Collection Paradise Resort & Spa, Sochi.
5. Проанализировать систему мотивации отеля Radisson Collection Paradise Resort & Spa, Sochi.
6. Определить направления улучшения системы мотивации и стимулирования персонала отеля Radisson Collection Paradise Resort & Spa, Sochi.

Итак, анализ литературы позволяет нам сделать следующие выводы:

1. Известные ученые мира разрабатывали теории мотивации, в которых обоснованы потребности человека, его ожидания, механизмы стимулирования и т.п. Опираясь на данные знания, менеджер может выяснить основные желания сотрудника, создав на их основе эффективную систему мотивации.
2. Стимулы, повышающие трудовую деятельность сотрудников, бывают материальные и нематериальные. К материальным относятся: доплаты за условия труда, заработная плата, премии, надбавки, внутрифирменные льготы. К нематериальным относятся: признание (личное, публичное), похвала и др.

Далее анализируя результаты PEST-анализа ресторана можно сделать вывод, что наибольшее положительное влияние на ресторан оказывают такие факторы, как платежеспособность посетителей и реализация технологического потенциала, а максимальную угрозу для функционирования организации оказывают такие факторы, как ужесточение государственного регулирования деятельности организаций общественного питания, уровень инфляции, а также появление на рынке новых конкурентов.

Далее для исследования системы социальной защиты на предприятии была разработана анкета. В опросе участвовали работники отеля Radisson Collection Paradise Resort & Spa, Sochi. В опросе приняли участие 50 человек. Количество респондентов, изъявивших желание участвовать в опросе, составило 100%.

Анализ показал, что одной из самых актуальных проблем, стоящих перед современными компаниями, является восполнение человеческих ресурсов, в частности привлечение молодых кадров необходимого уровня на рабочие места. По результатам анкетирования видно, что некоторые рабочие не совсем удовлетворены уровнем заработной платы и своим материальным положением, но, в то же время, они отмечают стабильный карьерный и профессиональный рост и свою заинтересованность в предприятии. В этой связи необходимо большее стимулирование молодых рабочих для их карьерного роста и, как следствие, улучшение и стабилизация материального положения. Если рабочие будут уверены в возможностях своего карьерного роста и дальнейшего профессионального развития, то это будет непосредственным образом сказываться на эффективности их труда, в частности, и эффективности работы предприятия, в целом.

Итак, направления улучшения системы мотивации и стимулирования персонала Отель Radisson Collection Paradise Resort & Spa, Sochi обращены на развитие профессиональных, деловых и личностных качеств молодых сотрудников. Программа предусматривает включение молодого работника в коллектив предприятия и общественную жизнь, обучение, повышение квалификации. На предприятии существует и реализуется программа по адаптации вновь принятых работников. Но эта система требует совершенствования, к такому выводу мы пришли исходя из результатов проведенного исследования, кроме этого, мы выделили ряд следующих проблем:

- Низкий уровень работы наставников, который проявляется неудовлетворенностью молодых работников частотой и качеством встреч с наставником, мотивацией наставников.
- Проблема социально-психологической адаптации, которая медленнее всего протекает у молодых работников предприятия.

- Проблема повышения уровня текучести кадров среди молодых работников 1-2 года работы.

Таким образом, причиной низкого уровня работы наставников является отсутствие нормативных документов на предприятии, регламентирующих их деятельность и недостаточный уровень мотивации для эффективной работы. Именно эти недовольства высказывали опрошенные молодые работники по отношению к наставникам. Вновь принятым работникам приходилось самостоятельно выстраивать коммуникации с непосредственным руководителем и коллегами, что в свою очередь, ухудшило прохождение социально-психологической адаптации.

Исходя из этих данных, мы делаем вывод, что основной проблемой системы адаптации молодых работников на предприятии является несовершенство системы наставничества, поэтому мы предлагаем для нейтрализации этой проблемы ряд мер:

- Создание Положения «О наставничестве».
- Расширение функций одного из сотрудников отдела кадров.
- Проведение обучения наставников;
- Введение обязательной оценки эффективности в начале и по окончании процесса адаптации (опросные листы).

Итак, нами разработан проект Положения «О наставничестве», в котором четко сформулированы цели и задачи наставников, порядок их отбора, показатели эффективности деятельности наставника, система его поощрения и мотивации. Кроме этого, обозначен стандарт общения наставника с адаптантом. На наш взгляд, этот документ может выступать типовым для предприятий и организаций. Благодаря предложенному комплексу предприятие сможет решить проблему неэффективной работы наставничества, как части системы адаптации, а как следствие проблемы социально-психологической адаптации молодых работников и текучести кадров. Исходя из анализа предполагаемых финансовых затрат на реализацию проекта, можно сделать вывод, что предлагаемый проект экономически привлекателен и выгоден. Его необходимо внедрять на исследуемом предприятии.

Таким образом, исходя из проведенного анализа, с внедрением и реализацией проекта эффективность системы адаптации персонала возрастет. Кроме экономической эффективности, следует отметить социальную эффективность нами предлагаемых мероприятий: для молодых работников будет создан благоприятный социально-психологический климат, повысится уровень корпоративной культуры, у молодых работников будет выработана лояльность к предприятию и руководству.

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.