

**Уважаемый Председатель
и члены государственной экзаменационной комиссии!
Вашему вниманию представляю
итоги исследования по выпускной квалификационной работе**

Слайд 1

ДОКЛАД

на тему: Управление мотиваций сотрудников на предприятиях гостиничного бизнеса на примере (на примере ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "МИНИ-ОТЕЛЬ")

Слайд 2

Цель работы - разработать рекомендации по повышению конкурентоспособности ООО «__». В соответствии с целью работы были разработаны соответствующие задачи. Они представлены на слайде.

Слайд 3

Компания ООО «МИНИ-ОТЕЛЬ» расположена по адресу: 127006, Москва, ул. Долгоруковская, д. 40. Основной вид деятельности компании - 55.10 - Деятельность гостиниц и прочих мест для временного проживания. Гостиница предлагает 104 комфортабельных номера европейского качества с круглосуточным обслуживанием, оснащенные телевидением, системой беспроводного Интернета WI-FI, телефоном с междугородним и международным доступом, мини-баром, феном. Структура номерного фонда гостиницы представлены в табл. Номера различных категорий отличаются общей площадью, оборудованием, набором мебели и дополнительными услугами, входящими в стоимость номера. В гостинице присутствует линейно-функциональная структура управления организацией. Численность персонала – 78 человек.

Слайд 4

Основные показатели, характеризующие деятельность ООО «МИНИ-ОТЕЛЬ», указаны в таблицах ниже. Основной доход предприятие получает за счет выручки от продаж. В отчетном году она составила 12520 тыс.руб. Валовая прибыль от реализации продукции (услуг) составила 639 тыс.руб. Как видно из проведенных расчетов, выручка от реализации продукции предприятия в отчетном периоде выросла на 1215 тыс.руб. или на 10.75%, а себестоимость - на 1504 тыс.руб. или на 14.49%. Темп роста выручки меньше темпа роста себестоимости, что свидетельствует о не рациональном и не эффективном использовании финансовых и трудовых ресурсов. Поскольку в абсолютном выражении выручка уменьшилась больше, чем себестоимость, снизилась валовая прибыль предприятия на 289 тыс.руб. или на 31.14%. Прибыль до налогообложения снизилась на 288 тыс.руб. или на 43.84%. Как видно из проведенных расчетов, на 3.11% повысилась доля себестоимости продукции в выручке от реализации, что означает рост затратоемкости продукции и снижение эффективности основной деятельности организации.

Слайд 5

По результатам оценки степени мотивации персонала к успеху можно сделать вывод о том, что у большинства работников гостиницы «МИНИ-ОТЕЛЬ» - средняя мотивация к успеху. Основная масса работников относится к типу мотивации, мотивационное ядро которых основано не только на высокой заработной плате и получении льгот, но и на содержании труда, отношении в коллективе, карьерных соображениях, желании самоутвердиться. По результатам специального тестирования в целях выявления ценностной группы мотивов были выявлены следующие преобладающие мотивы:

- хороший заработок и льготы от организации;
- самостоятельная, интересная работа;
- возможность всесторонне использовать свои знания и опыт;
- возможность продвижения по службе;
- работа, заставляющая постоянно повышать квалификацию, пополнять знания.

Слайд 6

Обобщая вышеизложенное, выделим основные методы трудовой мотивации, используемые в гостинице «МИНИ-ОТЕЛЬ»:

1. Наказание.
2. Денежные вознаграждения.
3. Доплаты к заработной плате.
4. Индивидуальные выплаты.
5. Социальная политика.
6. Установление положительной атмосферы в коллективе.
7. Нематериальное стимулирование.

Слайд 7

Мероприятия по совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности предприятия представлены в таблицах ниже, также представлен перечень стимулирующих средств в организации и их закрепление за конкретным сотрудником.

Слайд 8

Таким образом, для совершенствования мотивации служащих гостиницы «МИНИ-ОТЕЛЬ» предлагается разработать систему премиального стимулирования работников, а также создать отдел по управлению персоналом. Сумма всех затрат по мероприятиям составит 776 тыс. руб. Совершенствование методов экономического стимулирования персонала гостинице «МИНИ-ОТЕЛЬ» должно основываться на установлении зависимости между оплатой труда и уровнем доходов отделения, а также эффективностью труда самого сотрудника. Экономический эффект от проектных мероприятий рассчитывается тогда таким образом: $\mathcal{E} = P/3 = 85000/25000 = 3,4$.

Слайд 9

**Доклад закончен.
Благодарю за внимание!**