

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ГОСТИНИЧНОГО ХОЗЯЙСТВА

Одна из основных задач для любого предприятия — найти эффективные методы управления трудом, обеспечивающие активизацию человеческого фактора. Способ эффективного управления человеком заключается в понимании его мотивации и стимулов. Только зная и понимая, что мотивирует и побуждает человека к работе, какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему форм и методов управления людьми. Материальное стимулирование — это комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения [1]. Сущность материального стимулирования наемных работников заключается в следующем: в стимулировании высоких трудовых показателей наемного работника; формировании определенной линии трудового поведения работника, направленной на процветание организации; побуждении работника к наиболее полному использованию своего физического и умственного потенциала в процессе осуществления возложенных на него обязанностей. Материальное стимулирование имеет два основных вида с учетом предмета потребности:

1) материальное денежное стимулирование — использует денежные средства как стимул;

2) материальное неденежное стимулирование — управляет объектом посредством материальных благ.

Важными инструментами материального стимулирования являются доплаты, надбавки к заработной плате, премирование, компенсации. В рамках методологических подходов к формированию систем материального стимулирования труда работников в индустрии гостеприимства предусмотрен материальный подход к формированию данной системы. В случае нашего примера, а именно гостиничного хозяйства, в качестве материального стимулирования были предложены следующие рекомендации:

– разработка компенсационного пакета, предполагающего социальное обеспечение персонала;

– проведение среди работников анонимного голосования за лучшего сотрудника месяца, года, квартала и т.д.;

– введение небольшой надбавки за выслугу лет для снижения текучести кадров;

– разработка мотивационного пакета, предполагающего определенные выплаты лучшим сотрудникам службы бронирования, приема и размещения по итогам каждого года.

Опираясь на зарубежный опыт управления гостиницами и на их систему материального стимулирования, следует выстраивать единую систему материального стимулирования персонала. Таким образом, комплексное применение вышеперечисленных мер позволит многим гостиницам оптимизировать систему материального стимулирования персонала, увеличить производительность труда коллектива и тем самым повысить результативность предприятия в целом. Все предложенные варианты оптимизации носят рекомендательный характер и важно учитывать реальные условия, в которых работает предприятие.

Источник

1. Материальное и нематериальное стимулирование персонала [Электронный ресурс] // Экон. б-ка. — Режим доступа: <http://econom-lib.ru/4-47.php>. — Дата доступа: 21.11.2022.