

УДК 640.4

Чистилина А. П.

студентка 4 курса

Высшей школы туризма и гостеприимства

ФГБОУВО «Российский государственный университет

туризма и сервиса»

(д. п. Черкизово, РФ)

Chistilina A.P.

4th year student

Higher school of tourism and hospitality

Russian state University tourism and service"

(Cherkizovo, Russia)

Мастерова В. А.

студентка 4 курса

Высшей школы туризма и гостеприимства

ФГБОУВО «Российский государственный университет

туризма и сервиса»

(д. п. Черкизово, РФ)

Masterova V.A.

4th year student

Higher school of tourism and hospitality

Russian state University tourism and service"

(Cherkizovo, Russia)

ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ГОСТИНИЦАХ

Аннотация. Степень мотивации сотрудников является одним из наиболее важных факторов для конкурентоспособности и эффективной деятельности гостиничного предприятия. Основная цель процесса

мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия. В данной статье анализируются методы стимулирования мотивации, предложены мероприятия по совершенствованию повышения эффективности мотивации работников, рассмотрены методы для сплочения коллектива в гостинице.

***Ключевые слова:** мотивация, персонал, гостиничное предприятие, методики, эффективность.*

FEATURES OF STAFF INCENTIVES IN HOTELS

***Annotation.** The degree of motivation of employees is one of the most important factors for the competitiveness and effective operation of a single enterprise. The main goal of the motivation process is to get the maximum return on the use of available labor resources, which allows you to increase the overall efficiency and profitability of the enterprise. This article analyzes the methods of stimulating motivation, suggests measures to improve the efficiency of employee motivation, and considers methods for team building in a hotel.*

***Keywords:** motivation, personnel, hotel enterprise, methods, efficiency.*

Данная тема актуальна, т.к. руководители современных гостиничных компаний уделяют мало внимания системе мотивации труда собственных сотрудников; С каждым днем все сильнее возрастает смысл мотивационных аспектов в современном управлении.

Особой чертой управления персоналом на современном рубеже развития услуг гостеприимства и туризма считается возрастающая роль личности сотрудника. Значит и изменяется соответствие стимулов и потребностей, на которые опирается система мотивации. Для достижения поставленных задач, чтобы сохранить непрерывность рабочего процесса и побудить персонал как выполнять свои обязанности,

так и делать это на высочайшем уровне, работодателю нужна верная мотивация персонала. Конкретно при помощи мотивации руководители могут достигнуть определённых целей и задач в организации.

Мотивация работников не мыслима без психологического анализа, представляющего собой исследования трудовых мотивов сотрудников в различных бизнес структурах [1]. Способы данного анализа исследуют отношение сотрудников к нюансам труда, благодаря чему можно понять факторы мотивации как отдельного работника, так и всего коллектива.

Важное условие успешности использования социально-психологических методов мотивации персонала – открытость и доверие между руководителями и подчиненными[2]. Таким образом, необходимо создать последующие условия в трудовой деятельности служащих:

1) Развить систему управления конфликтами; поддерживать благоприятный климат работы.

2) Наладить информирование о предстоящих перспективах и действиях для успешной их реализации;

3) Осуществить точное и достоверное информирование о всех ситуациях как производственного характера, так и экономического.

Существует три основных направления усовершенствования мотивации персонала [3]:

1) Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

2) Создание системы управления конфликтами;

3) Формирование и развитие организационной культуры.

Психологический климат считается комфортным при последующих критериях, когда каждый занят своим делом и на своем месте, нет острых противоречий, каждый доволен рабочим местом.

В целях улучшения климата внутри организации, поддержание и увеличение дружественной атмосферы предлагается ввести систему CARE

во все гостиницы. Данная концепция представлена в дифференциации дней по целевому признаку, схема такого разделения изображена на рисунке 2.



Рисунок 2 – Концепция Care

Следующее направление повышении мотивации-избежание конфликтных ситуаций, поскольку он приводит к ряду отрицательных результатов.

Для устранения отрицательного постконфликтного синдрома принимаются следующие способы: поиск и устранение причин конфликта, нахождение компромисса и сглаживание последствий.

Чтобы этого достичь, необходимо снизить взаимодействие конфликтующих сторон, добавить объединительные цели, где важен совместный результат и можно увеличить стимулирующие методы вознаграждения при неконфликтной атмосфере.

Методы для сплочения коллектива в гостинице представлены на рисунке 3.

С целью построения коллектива любому работнику гостиницы принципиально осознавать и оценивать собственную важность для компании, а наличие схожих требований корпоративный культуры и

ознакомление с ними персонала ещё раз обосновывает, что все они выполняют действительно важную, нужную, неценную работу.



Рисунок 3 – Методы для сплочения коллектива в гостинице

Заключение

Были рассмотрены основополагающие теоретические аспекты мотивации персонала. Выявлено, что главными факторами конкурентоспособности предприятий стали-обеспеченность их рабочей силой, степень её мотивации.

Использованные источники:

1. Маргачев Н.И. Особенности мотивации персонала // Инновационная наука. – 2017. – №4. – С.133-137.
2. Мамедова Ю.А. Мотивация персонала как функция управления современной ор-ганизацией // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – №6 – С.1-3.
3. Гурова И.В. Основные направления и современное развитие теорий мотивации // Экономика и социум: современные модели развития. – 2017 – С.42.