

## **Содержание:**

image not found or type unknown



## **Введение**

Мотивация — В идеале вся система мотивации направлена на то, чтобы работники чувствовали себя счастливыми: доволен работник — доволен клиент. Но счастье — внутреннее ощущение человека, а до такой степени (до состояния счастья) мотивировать кого-либо извне невозможно. Цель любого руководителя состоит в формировании такой ситуации, когда сотрудник добровольно отдает себя делу, мотивирует себя сам.

## **Обобщение**

Когда Вы - руководитель департамента в гостинице. У Вас есть несколько подчиненных. Разработайте план общения с каждым из них. Примите за правило, что каждые 45 дней, Вы будете посвящать час, для общения с одним из них. Продумайте и запомните все сильные и слабые стороны каждого индивидуально. Обязательно задавайте вопросы, слушайте, давайте возможность высказать свое мнение, идеи. Предлагайте свои пути решения той или иной проблемы, ситуации. С каждым обсудите дальнейшие планы развития, похвалите за выполненную работу, вместе разберите те моменты, которые требуют наибольшего внимания, и предложите план совершенствования. Это поможет Вам войти в доверие к персоналу, быть частью команды и лидером в ее формировании.

## **Бонусы**

В больших сетевых отелях развита система корпоративных тарифов. Для того чтобы сотрудники имели возможность отдыхать в гостиницах сети по минимальному тарифу. Кроме этого, скидки могут предоставляться на ряд других услуг.

## **Обучение**

человек приходит на новое место работы не только ради денег, но и ради опыта и знаний, которые он сможет приобрести. Помните, что он ищет возможность саморазвития, повышения своего внутреннего статуса и, для многих, это - главный фактор для продолжения работы на предприятии. Многие гостиничные цепи используют ряд тренингов для повышения квалификации. Это могут быть внутренние тренинги, или же семинары, которые проводят специализированные компании или профессионалы отрасли. Такие мероприятия можно организовать и совместно с другими гостиницами. Причем не столь важно, чтобы горничные обучались заправлять кровати. Обучать можно, как технологическим аспектам, так и психологическим методам работы в коллективе, путям самореализации и достижения результата.

## **Сопричастность**

Важно приобщать средний персонал к жизни менеджерского состава, приглашать на собрания руководства, чтобы они могли поучаствовать в обсуждении какого-либо вопроса. Сотрудник, должен чувствовать, что он важен и его мнение ценят. Достаточно один раз в год нужно собирать всех сотрудников и рассказывать к чему мы стремимся, каких успехов мы достигли. Оценить и поблагодарить каждый отдел и конкретных людей. Рассказать о планах на будущее

## **Быть первым**

Классической, но от этого не менее действенной мотивацией, является поощрение сотрудников, в виде присвоения ему какого-либо звания. К примеру: ввести программу «Сотрудник месяца, квартала, года», либо какие-то подобные мероприятия, стимулирующие личность к выделению из общего коллектива. Это повлечет за собой соревновательный эффект и станет серьезным стимулом к достижению высоких показателей. Голосование за таких сотрудников, должно быть общим, пусть весь коллектив участвует в выборе.

## **Вывод**

Разработка систем мотивации для персонала – творческий и многомерный процесс. Если говорить о нематериальной мотивации, можно «заиграться» и забыть о финансовой составляющей. И наоборот, экономическая мотивация должна быть оправдана и быть локомотивом для повышения удовлетворенности сотрудников, а не предметом зависти. Сделав уровень компенсации слишком высоким – Вы рискуете посеять в коллективе разброд и недовольство своей позицией тех, кому программа недоступна. Если же премиальные будут несущественными – программа работать не будет. Таким образом, прочувствовав баланс между всеми применяемыми мерами, есть шанс создать здоровый, работоспособный коллектив, ориентированный на профессиональную командную деятельность, что не может не принести плоды в дальнейшем.

В мотивационной системе управления персоналом отеля сохраняйте баланс: не перевешивайте при поощрении ни в одну сторону. Если распределите нематериальную мотивацию и при этом не забудете о финансовой составляющей – план будет удачно выполнен и привлечет поток клиентов.

## **Литература**

1. Учебник по менеджменту Михненко П.А.
2. Электронный источник: <https://www.frontdesk.ru/article/motivaciya-personala-v-gostinice>
3. Электронный источник: <https://lib.sale/menedjment-turizme-knigi/sistema-motivatsii-truda-personala-industrii-40718.html>