

Система стимулирования работников турфирмы

В настоящее время, с появлением множества турфирм, возникла проблема поиска адекватных современным условиям систем стимулирования работников (с учетом специфики отрасли), именно этим обусловлена актуальность выбранной темы.

Что такое стимулирование? Стимулирование труда – это воздействие на работника, с помощью внешних факторов, целью которого является – повышение эффективности его труда, улучшение производства в целом. При стимулировании труда учитываются внутренние особенности, психологическое состояние личности работника.

Методы стимуляции делятся на два типа: материальные и нематериальные. Для наглядности представим общие стимулы в таблице:

Методы стимуляции			
Материальные	Нематериальные		
<i>Экономические:</i> 1. Зарплата 2. Премии 3. Соревнования за социальное обеспечение	<i>Социально-психологические:</i> 1. Комфортный климат в коллективе; 2. Нормальное общение между сотрудником и руководством; 3. Самореализация человека; 4. Удовлетворенность в труде.	<i>Социальные:</i> 1. Самоутверждение; 2. Определенное общественное положение; 3. Определенный объем власти 4. Право голоса	<i>Моральные:</i> 1. Уважение со стороны коллектива; 2. Признание как работника (личное и публичное); 3. Похвала; 4. Критика.

Неэффективная или несправедливая система вознаграждения может привести к понижению работоспособности сотрудников, нарушению дисциплины и т.д. Вознаграждение работников напрямую связано с формой оплаты труда – повременной или сдельной. Во многих туристических фирмах используется сдельная оплата труда (оклад + % от выручки).

В туристской деятельности важным фактором является привлекательность его труда, творческий подход. Поэтому руководитель должен всячески обозначать важность сотрудника для коллектива, фирмы, подчеркивать его творческий потенциал, достижение результатов. Оценка должна быть строго объективной, основываться на точных показателях, а не на общих впечатлениях.

Как материальные так и нематериальные методы так же имеют не маловажное значение, они связаны «тонкой нитью» с экономическими потребностями. Ни один работник не будет работать за так называемое «Спасибо!» со стороны работодателя, ему требуются материальные поощрения. Ф. Тейлор считал, что для создания заинтересованности в улучшении, повышении производительности необходимо обеспечить равную связь между результатами труда и заработной платой.

Таким образом, материальные и нематериальные методы взаимосвязаны, при управлении ни в коем случае их нельзя использовать в чистом виде отдельно друг от друга.

Благодаря проведенному интервью с руководителем туристического агентства «АннаТур», Анной Рафаиловной Вершининой, были выявлены действующие системы стимулирования, применяющиеся в данном агентстве:

1. Премии
2. Оплата рекламных туров (1/2 часть от общей стоимости тура)
3. Командировки на различные семинары, конференции, туристические выставки
4. Совместные праздники
5. Оплачиваемый отпуск 1 раз в год

Секция 29. Туризм

6. Предоставление полного соц. пакета

С помощью проведенного исследования, можно сделать вывод, что методами стимуляции в туристическом агентстве «АннаТур» являются и материальные и нематериальные. При опросе сотрудников данной турфирмы, было выяснено, что все-таки материальные поощрения являются наиболее важными для них.

Литература

1. Современные тенденции в управлении персоналом. Учебное пособие. Дейнека А.В., Жуков Б.М. Издательство "Академия Естествознания", 2010
2. А.Э.Саак, Ю.А.Пшеничных Менеджмент в социально-культурном сервисе и туризме: Учебное пособие. – СПб: Питер, 2010. – 512 с.
3. Солодянкина О.В. «Мотивация и стимулирование труда работников на промышленных предприятиях» // «Менеджмент в России и за рубежом». – №2. – 2010