УДК 618.085

Дернова В.А.
студентка 2 курса магистратуры,
факультет экономики и процессов управления,
Сочинский государственный университет,
Россия, г. Сочи
e-mail: dernova_valya@mail.ru

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В САНАТОРНО-КУРОРТНОЙ ОТРАСЛИ

Аннотация: *В статье рассматривается система мотивации персонала на предприятиях санаторно-курортной сферы, как система стимулирования работников в виде материального и нематериального вознаграждения. Рассмотрена заработная плата как главный источник материального стимулирования. Кратко изложены наиболее распространенные поощрения и штрафные санкции. Проанализирована эффективность и несколько ее критериев в системы мотивации.*

Ключевые слова: мотивация; материальное и нематериальное вознаграждение; внутренний имидж предприятия; эффективность; успех организации.

Dernova V.A.
2nd year master student,
Faculty of Economics and Management Processes,
Sochi State University
Russia, Sochi

MOTIVATION SYSTEM FOR EMPLOYEES IN THE HEALTH AND RESORT INDUSTRY

Abstract: *The article examines the system of personnel motivation at the enterprises of the sanatorium-resort sphere, as a system of incentives for employees in the form of material and non-material remuneration. Considered wages as the main source of material incentives. The most common incentives and penalties are summarized. Analyzed the effectiveness and several of its criteria in the system of motivation.*

Key words: motivation; tangible and intangible remuneration; internal image of the enterprise; efficiency; the success of the organization.

В период экономических санкций против России и снижения реального располагаемого дохода населения РФ все более актуальным становится отдых не за рубежом, а на отечественных курортах. Присоединение Крыма к РФ дало

толчок к новому витку развития санаторно-курортной отрасли Крыма, а зимняя Олимпиада 2014г. Обозначила новые перспективы для санаторно-курортной отрасли города-курорта Сочи. Кроме того, Российская Федерация располагает и другими курортами, а значит развитие санаторно-курортной отрасли должно быть одним из приоритетов.

Не последнюю роль в организации санаторно-курортного лечения и обслуживания играют человеческие ресурсы. Качество отдыха и лечения во многом определяют работники санаториев и домов отдыха. В свою очередь развитие трудового потенциала санаториев напрямую зависит от системы мотивации персонала.

Организация мотивации для предприятий санаторно-курортной сферы имеет свои особенности. Здесь основным приложением труда выступает человек, которого обслуживает персонал. А главным элементом выступает качество обслуживания. Поэтому для работников данной сферы предъявляются особые требования. Если в коллективе организации выработаны нормальные производственные отношения, в ходе которых сотрудники добродушно относятся друг к другу и прежде всего к себе, к руководителям своей организации, видят свое будущее в этой компании, а так же и перспективы развития, – то они ни только выполняют свои должностные обязанности, а делают это с удовольствием. А атмосферу, которая возникает при этом очень хорошо чувствуют посетители. Как раз в таких условиях складывается и укрепляется положительный внутренний имидж предприятия, улучшается сервис предоставляемых услуг.

Система стимулирования работников предприятий санаторно-курортной сферы делится на материальное и нематериальное вознаграждение.

Заработная плата является главным источником материального вознаграждения (стимулирования). Она в любой организации начисляется в соответствии с установленными тарифами, расценками, положением об оплате труда и согласно сведениям об отработанном сотрудниками времени.

Должностные оклады любых предприятий кроме заработной платы могут включают в себя доплаты за:

- труд, связанный с вредными и (или) опасными производственными факторами (порядок и размер предусмотрены законодательством о труде);
- осуществление обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, совмещение профессий (должностей), увеличение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (порядок и размер устанавливается по соглашению между администрацией и работником);
- работу в сверхурочное время, в позднее время и (или) в праздничные и выходные дни (порядок и размер предусмотрены законодательством о труде);
- руководство бригадой (сменой).

Качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, инициативность и предприимчивость в труде поощряется ежемесячно премиями. Главным условием начисления премий является идеальное выполнение трудовых обязанностей и функций, прописанных в трудовом кодексе, должностные инструкции и тех. правил, а так же соблюдение внутреннего распорядка работы предприятий санаторно-курортной сферы, выполнение различного рода работ по охране окружающей среды, жёсткое контроль за санитарным режимом помещений и территорий организаций санаторно-курортной сферы .

Однако работники могут и лишаться своих вознаграждений, это происходит в следующих ситуациях:

- неисполнение или ненадлежащего исполнения трудовых обязательств, которые предусмотрены должностными и техническими правилами;
- совершение дисциплинарного проступка;
- нарушение техники безопасности (противопожарной безопасности), а также правил охраны труда;
- нанесение ущерба предприятию в материальном в или причинение вреда, связанный с умалением деловой репутации.

Размер уменьшения премии зависят главный образом от того, какое производственное упущение было допущено, а так же от вида тяжести проступка и его последствий. Сумма, на которую будет уменьшена премия сотрудника, как правило, устанавливается Генеральным директором организации (в отношении рабочих – начальником соответствующего отдела).

Нематериального поощрения включает такие виды вознаграждения сотрудников как:

- награждение сотрудников почетными грамотами;
- доску почета с фотографиями сотрудников, которые наилучших результатов. Такой метод поощрения будет способствовать росту потребности в самоуважении и самовыражении работников, то есть удовлетворяется потребность в самоактуализации, в особенности при относительно низкой заработной плате.
- предоставление летних путевок для детей.

Вышеперечисленные поощрения и штрафные санкции предназначены для того, чтобы сотрудники не расслаблялись, исполняли своих должностных обязанностей более эффективно и качественно. Однако какие группы стимулов использовать для большего стимулирования сотрудников и как следствие большей производительности труда является одной из главных проблем при выборе системы мотивации.

Сначала выбирая, а потом разрабатывая и внедряя систему мотивации, любой санаторий стремится к повышению ее эффективности.

Эффективность здесь рассматривается как отношение приобретенного экономического результата (например, прибыль, полученную от введения данной системы мотивации) к произведенным издержкам на внедрение этой системы.

Таким образом, можно смело утверждать, что любая организация санаторно-курортной сферы, где система мотивации является эффективной, характеризуется достаточно низким, но управляемым уровнем текучести кадров, значительными рыночными и экономическими показателями, стабильным

качеством продукции и услуг, ярко выраженной клиентской ориентацией и что немало важно благоприятной внутренней атмосферой в организации.

Список литературы

1. Афронин А.С. Основы мотивации труда. К.: МЗУУП, 2017. 186 с.

2. Войнова Я.А., Сыркова И.С. К вопросу о социально-экономической эффективности туристских предприятий Краснодарского края // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7. № 5 (2018). Режим доступа http://naukovedenie.ru/PDF/224EVN515.pdf (дата обращения: 17.01.2021 г.).

3. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления. Руководство для высшего управленческого персонала. М.: Экзамен, 2018. 354 с.

4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2019. 512 с.

5. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления: [учебник для вузов по спец. «Менеджмент»]. М.: Изд. НОРМА, 2017. 528 с.

6. Лебедев В.И. Психология и управление. М.: Агропромиздат, 2019. 176 с.