

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Мотивация персонала турфирмы как средство стимулирования продаж

Научный руководитель – Шабалина Светлана Александровна

Урозохунова Назокат Равшанбек кизи

Студент (бакалавр)

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Институт управления, экономики и финансов, Казань, Россия
E-mail: nazosh1312@mail.ru

Урозохунова Назокат Равшанбек кизи

Студент

ФГАОУ Казанский (Приволжский) Федеральный Университет

Институт Экономики, Управления и Финансов

Технология организации туроператорских и турагентских услуг

Россия, Республика Татарстан, город Казань

E-mail: nazosh1312@mail.ru

Выявление и процесс мотивации на сегодняшний день считается одним из ключевых навыков в жизни каждого человека. Система мотивации всегда имеет целостную структуру. Огромное значение в современном бизнесе получают мотивационные аспекты. Возрастающая роль личности работника является отличительной чертой управления персоналом в условиях рынка. Соответственно и меняется связь стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования. Компании используют как материальные, так и не материальные методы вознаграждения для мотивации своих сотрудников. Между тем, четкой картины о соотношении определенных аспектов мотивационной сферы сотрудников сегодня и преимущественно эффективных методов управления ими ни теория менеджмента, ни практика управления персоналом не дает.

Объектом исследования является ООО «Вселар».

Предмет исследования - система мотивации труда персонала, на примере ООО «Вселар».

Туристическое агентство «Вселар» предоставляет полный спектр туристических услуг, как по внешнему, так и по внутреннему туризму. Партнерами туристического агентства «Вселар» являются 8 туроператоров, с которыми заключены договора: «Sunmar», «Pegas Touristik», «Coral travel», «TEZ tour», «Anex tour», «ТурТрансВояж», «ICS GROUP», туристическая компания «TUI». Сотрудничество между туроператором и турагентом приносит выгоду обеим сторонам.

Выбирая партнеров ООО «Геометрия путешествий» руководствуется такими факторами как:

- серьезный подход к качеству услуг, предоставляемых партнером, а также учет репутации фирмы-поставщика услуг среди других партнеров туристского рынка;
- соблюдение соответствия уровня и типа гостиницы, предприятия питания, транспортных услуг тому социальному сегменту потребителей и виду туризма, на который ориентирован конкретный тур;
- внимательный и квалифицированный подход к составлению всей договорной документации по сотрудничеству, так как это в дальнейшем может оказать влияние на авторитет вашей фирмы. Эти моменты предусмотрены во внутренней договорной документации.

Действующие системы мотивации в туристическом агентстве «Вселар». Система экономического (материального) и неэкономического (нематериального) труда предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работающих, и как

следствие, повышение эффективности труда, его качества. Эти методы могут быть как в положительном, так и в отрицательной форме. Материальный метод стимулирования - это регулирование поведения людей на основе использования различных видов денежных поощрений и санкций. Материальные методы мотивации, используемые в туристическом агентстве "Вселар": заработная плата; выплата за сверхурочную работу; выплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; премия.

Методы, направленные на совершенствование системы мотивации персонала в туристическом агентстве "Вселар"

При совершенствовании мотивационной системы туристического агентства «Вселар» необходимо разработать ряд предложений. Предлагаю внедрить следующие виды мотивации:

1. Учитывать «верность компании». Если стаж работника в фирме от 1-3 лет, то его установленный оклад увеличивается на 5%; от 3-5 лет - увеличивается на 10%, если же сотрудник проработал в фирме более 5 лет, то его оклад увеличивается на 15%. Такой способ мотивирования, по нашему мнению, должен сократить текучесть кадров

2. Повышение квалификации за счет фирмы. Повышение квалификации - это обучение сотрудника с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний, необходимых для определенного вида деятельности.

3. Корпоративное питание. С внедрением данного вида мотивации, сотрудникам не нужно будет отвлекаться от работы, чтобы найти, где покушать или тратить время на разогрев пищи и уборку стола после еды. Организация корпоративного питания экономит драгоценное обеденное время сотрудников компании, которое смело можно использовать на отдых после вкусного и сытного обеда.

Предлагается проводить тренинги, лекции, тестирования в области психологии человека. Так как, сложившиеся стереотипы, которые существовали в прошлом веке, уже давно не действуют в современном мире. Более того, растет новое поколение, которое живет, мыслит, расставляет приоритеты совсем в другом русле.

Несомненно, одним из основных стимулов для большинства сотрудников является высокий и стабильный доход. При этом, было бы серьезной ошибкой, не учитывать такие важные стимуляторы, как эмоциональная атмосфера в компании, социальная защищенность, повышение квалификации за счет компании. И это только основные критерии мотивации, на самом деле их гораздо больше. Только комплексная система мотивации с обязательным учетом эмоциональной и материальной составляющей позволит добиться от сотрудников полной самоотдачи на работе, максимальной эффективности и продуктивности.

Источники и литература

- 1) Кардашов, В.В. Мотивация персонала: теория и практика / В.В. Кардашов // Человек и труд. - 2019. - № 10. - С. 47-48
- 2) Гущина, И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И. Гущина // Общество и экономика. - 2018. - № 1. - С. 169-174.