

郑州汉庭酒店的员工激励机制研究

彭新萍

江西新能源科技职业学院, 中国·江西 新余 338000

【摘要】随着酒店员工的文化素质,思想观点及自我成长观念和对民主的看法的不断加强,像酒店这种以顾客为上帝的服务性质的行业在员工管理过程中暴露出了很多问题。面对酒店行业不断增加的激烈的竞争,调整酒店的战略,吸引并留住人才是酒店首要的任务。而一个良好的员工激励机制,将有利于解决员工忠诚度不足的问题,它不但能统一员工的思想和行为,提高员工积极性,还能帮助酒店稳定的发展,让酒店在竞争中占有巨大的优势,更好的为酒店创造财富。本文将根据相关的激励理论为基础,运用文献参考、对比等方法,探讨酒店员工激励的现状,从中找到问题分析问题加以改进。

【关键词】激励; 激励机制; 员工管理; 汉庭酒店

我国酒店业的竞争日益激烈,酒店对高素质员工的需求也逐渐增多,然而员工的满意度和忠诚度不足已成为制约酒店发展的阻碍。因此,通过一系列理性化的方针政策,将员工对工作的承诺最大化已成为重中之重。在国外,激励理论分需求层次理论、双因素激励理论和公平理论等等。而在国内,俞文钊提出了同步激励理论,吕亚军提出了通过柔性激励调动员工积极性的观点,梁梁和张绳良在国外综合激励模式的基础上提出了全面激励的观点。

1 激励与激励机制概述

激励是指持续激发人的各种动力,鼓励人,给予人信心的意思,它是实现激励机制不可或缺的重要环节。激励机制是通过运用一些激励的方法,比如奖励的形式去激发员工的进取心、成就感,然后用一些固定的规章制度,去规范员工的各种行为,让员工内心产生充足的动力并奋发前进、乐观向上的一系列的制度。

激励机制有着十分丰富的内容,它由薪酬福利制度、奖惩制度、晋升制度、绩效考核制度和培训制度五种内容构成。激励机制的核心是激励理论,有了激励理论为基础,才能明白员工需要什么,更好的制定与公司情况相适应的激励机制。

2 郑州汉庭酒店员工激励机制的现状

2.1 郑州汉庭酒店员工激励机制的基本情况

2.1.1 薪酬福利现状

(1) 根据相关规定,酒店会分别为劳动合同制员工和劳务派遣制员工交纳相应的社会保险金,酒店所有劳动合同制员工还会交其余的四险一金。

(2) 酒店总经理每年享受酒店定期组织的体检一次,员工每天能享有免费的工作餐一次。

(3) 法定假日加班,员工可以获得当日基本工资的三倍为加班的费用。其他时间加班的,酒店给以相应补休。

(4) 除此之外,汉庭酒店还有全勤奖、交通补贴、带薪年假。带薪年假一般是只对职位较高的管理层,部分中级管理以及基层员工不参与。

2.1.2 奖惩制度现状

在奖励方面,给酒店带来效益、维护酒店利益、提高酒店工作质量、为酒店带来好名声等员工,会给予相关奖励,发放相应的奖金。在惩罚方面,工作期间扎堆聊天、怠慢顾客、工作效率低、有错误不承担责任、玩手机、饮酒的员工,将在工资里扣除相应的金钱,对于给公司造成重大损失的员工,会按开除的方式处理。一般受罚远远多于奖励,奖惩制度少数没有考虑到实际情况。

3 郑州汉庭酒店员工激励机制存在的问题

3.1 薪酬福利分配不均衡

汉庭酒店好的待遇大部分针对的是高层员工,占主体的基层员工则福利很少,劳动合同制员工和劳动制合同员工之间的薪酬福利更是天差地别。还有,无论是不是酒店生意淡季或旺季,无论是工作上进或工作不上心的员工,福利待遇都是相同的,这严重导致员工之间的心里落差。再加上不同岗位之间的员工工资薪水不一样,同样的活做的更多反而工资却很少,更是加剧了员工之间的心里不平衡,员工特别容易出现不高兴的情绪,并把这种心情掺进工作里,导致办事的质量下降。

3.2 奖惩制度不完善

汉庭酒店的奖励主要是物质奖励,精神激励不足。酒店经理之类的高层在工作中起着领导整个局面的作用,但是他们与员工之间的了解沟通较少。此外酒店比较偏重对高层员工进行奖励,不太注意对低层员工的奖赏。奖惩制度通常是重罚轻奖,有些惩罚过多,有些奖励又过少,衡量奖励和惩罚方法太过单一。而且奖惩激励大多只是走表面形式,缺乏实际性。有些奖励措施实施了,却没有真正符合员工的需求,造成员工事情做的好是一个样,事情做的不好还是一个样。

4 郑州汉庭酒店员工激励机制的改进对策

4.1 改进员工激励机制所遵循的原则

4.1.1 按需激励原则

激励机制的实施有一个基本原则,那就是每个人都会有天生的喜好,所有人加在一起可能会导致一个共同的喜好就能满足所有人的需求。那么,如果酒店能让员工在追求经济利益的同时,又能让员工开心的做自己喜欢做的事情,这就达到了激励机制

最主要的目的。根据马斯洛的需求层次原则,必须满足员工的生理、安全、社交、尊重以及自我实现的需求。

4.1.2 机会均等原则

根据亚当斯的公平理论,机会均等的原则意味着酒店不能只提拔背景深厚的员工。高层需要对所有员工实行公开招聘,不看应聘者的文凭和履历,只看他们的能力,唯有这么做,方能更好的激发员工的进取心。同时,还可以对非常优秀、工作能力特别强的员工破例选拔提升,留住宝贵的能人。酒店还应根据每位员工的能力和职位列出发展路线,像这样去晋升员工,能够避免员工晋升的盲目性,让员工在他们的工作岗位上充分发挥他们自己的能力。

4.2 优化薪酬福利制度

酒店要想吸引优秀的员工,首先要建立完善公平的薪酬体系去满足员工的物质需求和精神需求。在常用的激励方法中,薪酬激励是绝对有用地一种方法。酒店需要考虑到酒店财务情况,还要考虑到不同员工的薪酬激励程度。酒店要时刻注意同行业的竞争对手薪酬标准,确切的保证酒店薪酬的吸引力。在基本工资方面,酒店可以采用岗位工资和绩效工资相结合的制度,加强对各级员工的考核力度,让员工真正在工作中发挥自身的主体地位。

4.3 完善员工奖惩制度

完善员工奖惩制度要做的是加大奖惩制度的透明度,设定明确的奖惩金额,划分科学的奖惩级别,解决重罚轻奖的现象。同

时也让员工清晰的了解做好了什么事具体有什么奖励,做错了事又具体有什么惩罚。通过让员工和上级进行良好的沟通,加深员工对酒店的信任感,消除误会。对待平常发挥良好的员工,管理人员应该及时的去嘉奖员工,长时间的积累后再去嘉奖,会酿成员工不能及时明白哪些事情做对了能够得到认同的后果。所以,在每一周中如果有员工得到客人的称赞,让客人点名为他服务,都应该被表彰并奖励一定的金额。如果对奖惩有异议,员工可以进行内部投诉。

5 结语

汉庭酒店作为知名酒店,员工激励问题已经开始制约酒店可持续发展能力的提升,对于问题对策的提出,酒店应不断深入员工的工作环境,了解员工真正的需求,再结合市场的变化和企业的发展进行调整、更新。要想使员工发挥出自身的潜在能力,帮助酒店在激烈的竞争中生存发展下去,就必须将激励机制和酒店真实的情形相结合,创建与员工真正的需求相契合的激励机制。

参考文献:

- [1] 吴晶. 正确认识有效激励在企业管理中的重要性[J]. 企业家天地, 2011(70): 42-43.
- [2] 孙静. 浅谈我国经济型酒店的发展现状与发展策略[J]. 商业研究, 2013(9): 161-162.
- [3] 曹震. 员工的激励机制[J]. 中国有色金属, 2011(2): 65-66.