



BUTLER
hospitality

ЛИНЕЙНЫЙ ПЕРСОНАЛ ОТЕЛЯ

Оплата труда линейного персонала.
Обзор рынка и тенденции.



Ограничение ответственности

Материал исследования подготовлен исключительно с информационными целями. Любое раскрытие, использование, копирование или рассылка его данных (или информации, в нем содержащейся) возможны только с письменного согласия Butler Hospitality.

Butler Hospitality не несет ответственности и не предоставляет гарантий (прямо или косвенно) в том, что изложенная в исследовании информация является верной, и в случае ошибок не берет на себя обязательств по их исправлению. За дополнительной информацией обращайтесь, пожалуйста, к Дмитрию Селиверстову по электронной почте info@butlerhospitality.ru или по телефону **+7(495) 009-56-96**.

Содержание

Значимость гостиничного бизнеса для экономики России	4
Кадровый голод в гостиничном бизнесе в 2024	5
Анализ динамики заработной платы линейного персонала на Hh.ru и Avito	6
Анализ рынка труда в сфере гостеприимства	7
Факторы, влияющие на уровень зарплат линейного персонала	12
Какие вакансии востребованы в гостиничном бизнесе в 2024 году?	14
Где отели ищут сотрудников: каналы размещения вакансий	15
Каналы размещения вакансий	16
SWOT-анализ рынка труда в сфере гостеприимства	17
Заключение	19

Значимость гостиничного бизнеса для экономики России

Гостиничный бизнес является неотъемлемой частью туристической индустрии России, играя важную роль в создании рабочих мест и генерации доходов для экономики. **В России в сфере туризма работают более 1 млн человек.** С увеличением внутреннего туризма, особенно в курортных регионах, спрос на квалифицированный персонал в гостиничной отрасли заметно возрос. Каждый отель сам формирует штат сотрудников. Помимо номеров для проживания, в отеле может располагаться ресторан, фитнес центр или бассейн, и тогда требуется дополнительный персонал: повара, тренера и другие работники. Количество персонала в гостинице различается в зависимости от его категории звездности. Согласно прогнозам Минэкономразвития, к 2030 году российской сфере гостеприимства потребуется 400 тыс. новых сотрудников, из которых 320 тыс. — в гостиничном бизнесе.



Статистика рынка труда в сфере гостеприимства в 2024 г.

+29%

активных вакансий за год в сфере гостеприимства*

+10%

прирост резюме за год в сфере гостеприимства*

+22%

выросло зарплатное предложение в сфере гостеприимства в сравнении с 2023 годом

* по данным рекрутинговых агрегаторов (superjob.ru, hh.ru)

Кадровый голод в гостиничном бизнесе в 2024

В 2024 году кадровый голод стал одной из главных проблем гостиничного бизнеса в России. В условиях растущего турпотока (в июле достигнут рекордный показатель в **10 млн путешественников за месяц**, за 9 месяцев 2024 года по данным Росстат рост туристических поездок по России составил **+11,1%**) и увеличивающегося числа туристических объектов, отелям все сложнее находить квалифицированный персонал, особенно для линейных позиций. Например, на черноморских курортах в августе 2024 года **дефицит кадров достиг 20%***.

Причины кадрового дефицита:

- 🌿 Последствия пандемии
- 🌿 Рост туристического потока по России
- 🌿 Демографические и геополитические проблемы, отток мигрантов
- 🌿 Отсутствие персонализированного подхода к сотрудникам
- 🌿 Сезонный характер работы
- 🌿 Отсутствие наставника и обучения
- 🌿 Отсутствие карьерного роста
- 🌿 Отсутствие системы мотивации персонала
- 🌿 Низкий уровень заработной платы

Как бороться с кадровым голодом:

- 🌿 Повышение заработной платы и создание системы бонусов. Обучение и карьерный рост.
- 🌿 Улучшение условий труда. Создание комфортной рабочей среды, предоставление жилья, питания и транспортных расходов для сотрудников.
- 🌿 Сотрудничество с учебными заведениями. Партнерство с колледжами и университетами.
- 🌿 Развитие бренда работодателя. Важно позиционировать отель как привлекательное место работы, рассказывать о корпоративной культуре, успехах сотрудников и других преимуществах.
- 🌿 Адаптация под запросы рынка. Например, предоставление гибкого графика или вахтового метода работы.

Несмотря на сложность ситуации, те отели, которые готовы инвестировать в своих сотрудников, создавать привлекательные условия и адаптироваться к изменяющимся запросам рынка труда, смогут преодолеть кадровый голод и сохранить высокий уровень сервиса. Кадровая проблема остается вызовом, но она также является точкой роста для всей гостиничной индустрии.



* по данным СМИ (из открытых источников)

Анализ динамики заработной платы линейного персонала на HH.ru и Avito

Анализ охватывает рынок труда в сфере HoReCa по всей России, в том числе по Московской области, Краснодарскому краю и Республике Крым. Рассмотрены основные должности линейного персонала: повар, бармен, официант, горничная, аниматор, администратор СПиР (службы приёма и размещения) и технический персонал.

hh	Сравнение показателей по регионам (октябрь 2024 к октябрю 2023)				Сравнение показателей по регионам (октябрь 2024 к январю 2024)			
	Динамика вакансий	Динамика резюме	Предлагаемая зарплата: тыс. руб.	в%	Динамика вакансий	Динамика резюме	Предлагаемая зарплата: тыс. руб.	в%
Краснодарский край	7%	28%	56,6/46,8	21%	30%	31%	56,6/47,9	18%
Московская область	31%	29%	64,1/50,0	28%	37%	40%	64,1/53,5	20%
Республика Крым	51%	21%	47,1/39,4	20%	104%	37%	47,1/37,2	27%

По данным рекрутингового агрегатора hh.ru в России в проф.области «Туризм, гостиницы, рестораны» за год предлагаемая заработная плата выросла в среднем на **22%** с начала года.
И на **23%** за год.

Avito	Московская область	Краснодарский край	Республика Крым	рост предлагаемой зарплаты за год
	рост предлагаемой зарплаты за год	рост предлагаемой зарплаты за год	рост предлагаемой зарплаты за год	
В среднем в HoReCa	20%	21%	23%	20%
Администратор СПиР	20%	22%	20%	22%
Аниматор	-	21%	43%	8%
Бармен	15%	19%	14%	18%
Горничная	-	13%	19%	-
Официант	-	15%	12%	24%
Повар	22%	20%	30%	27%
Техник	23%	34%	-	22%

Avito предлагает рассмотреть динамику изменения заработной платы в разрезе должностей линейного персонала. Наибольший рост по России показали зарплаты по следующим должностям:
Повар – 27%
Официант – 24%
Администратор и технический специалист – 22% за год.

+22%

Рост заработной платы с начала 2024 года

+23%

Рост заработной платы с ноября 2023

Анализ рынка труда в сфере гостеприимства

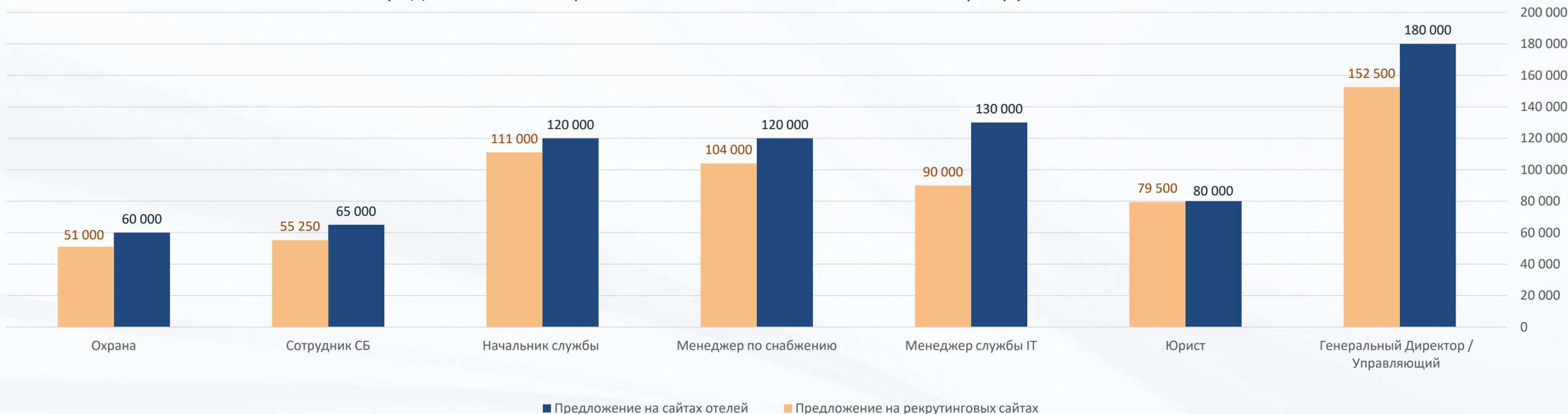
1. Административный персонал и служба безопасности отеля:

Должность	График работы	Предложение на сайтах отелей	Предложения на рекрутинговых сайтах	Разница в предложениях
Генеральный Директор / Управляющий	5/2	180 000	152 500	18%
Юрист	5/2	80 000	79 500	1%
Менеджер службы IT	5/2	130 000	90 000	44%
Менеджер по снабжению	5/2	120 000	104 000	15%
Начальник службы	5/2	120 000	111 000	8%
Сотрудник СБ	5/2	65 000	55 250	18%
Охрана	2/2	60 000	51 000	18%

Предложение по условиям труда на сайтах отелей выше рекрутинговых сайтов

на 17%

Предложения по заработной плате на сайтах отелей и на рекрутинговых сайтах



Анализ рынка труда в сфере гостеприимства

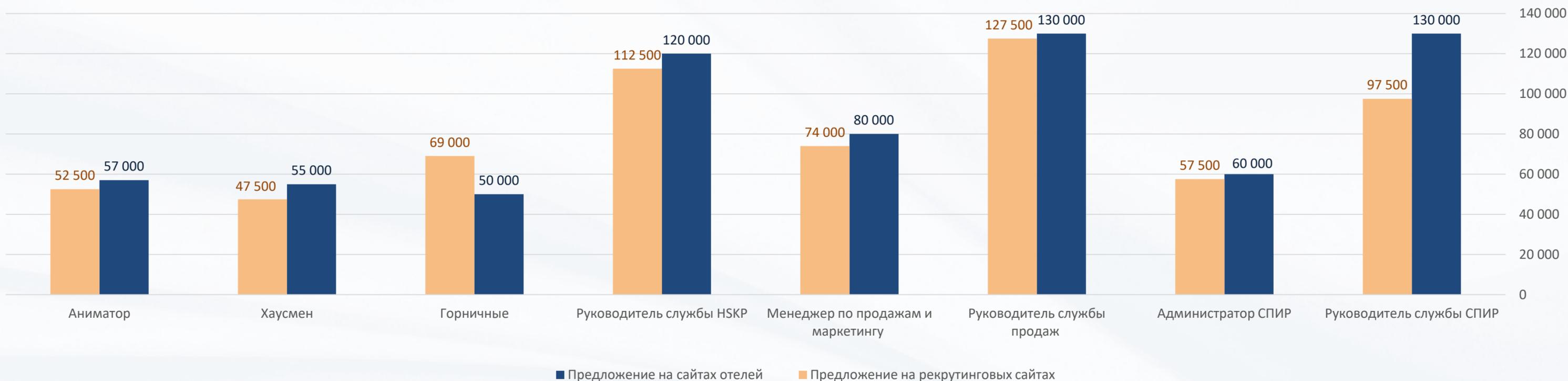
2. Служба приема и размещения, HSKP, служба продаж:

Должность	График работы	Предложение на сайтах отелей	Предложения а на рекрутинговых сайтах	Разница в предложениях
Руководитель службы СПИР	5/2	130 000	97 500	33%
Администратор СПИР	2/2	60 000	57 500	4%
Руководитель службы продаж	5/2	130 000	127 500	2%
Менеджер по продажам и маркетингу	5/2	80 000	74 000	8%
Руководитель службы HSKP	5/2	120 000	112 500	7%
Горничные	2/2	50 000	69 000	-28%
Хаусмен	2/2	55 000	47 500	16%
Аниматор	2/2	57 000	52 500	9%

Предложение по условиям труда на сайтах отелей выше рекрутинговых сайтов

на 6%

Предложения по заработной плате на сайтах отелей и на рекрутинговых сайтах



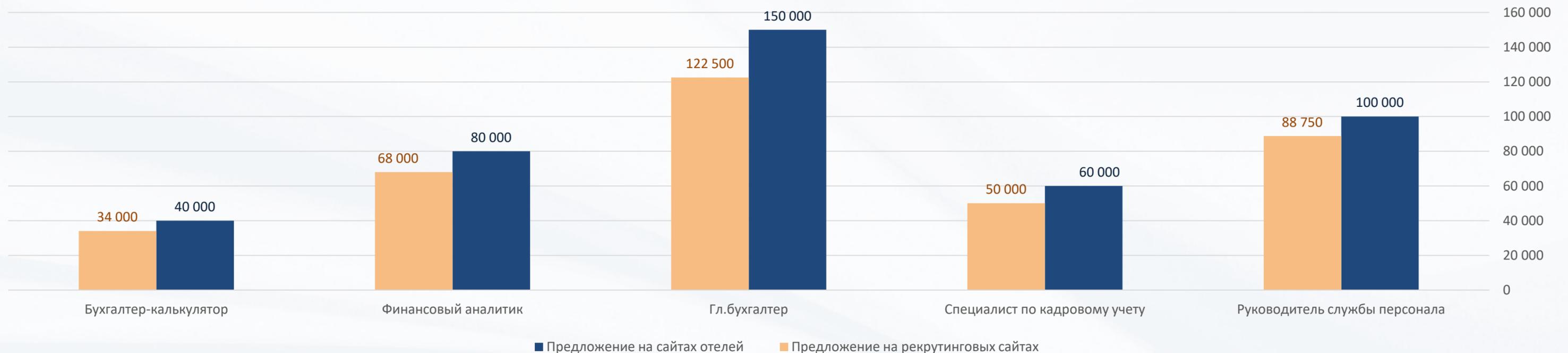
Анализ рынка труда в сфере гостеприимства

3. Бухгалтерия и HR

Должность	График работы	Предложение на сайтах отелей	Предложения а на рекрутинговых сайтах	Разница в предложениях
Руководитель службы персонала	5/2	100 000	88 750	13%
Специалист по кадровому учету	5/2	60 000	50 000	20%
Гл.бухгалтер	5/2	150 000	122 500	22%
Финансовый аналитик	5/2	80 000	68 000	18%
Бухгалтер-калькулятор	5/2	40 000	34 000	18%

Предложение по условиям труда на сайтах отелей выше рекрутинговых сайтов
на 18%

Предложения по заработной плате на сайтах отелей и на рекрутинговых сайтах



Анализ рынка труда в сфере гостеприимства

4. Служба эксплуатации

Должность	График работы	Предложение на сайтах отелей	Предложения а на рекрутинговых сайтах	Разница в предложениях
Руководитель службы эксплуатации / Главный инженер	5/2	130 000	110 250	18%
Технический специалист	5/2	70 000	67 000	4%
Дежурный инженер	1/3	70 000	63 750	10%
Водитель	5/2	60 000	52 000	15%
Подсобный рабочий	2/2	50 000	47 500	5%
Электрик	5/2	71 500	65 000	10%
Сотрудник по уборке территорий	2/2	55 000	51 500	7%

Предложение по условиям труда на сайтах отелей выше рекрутинговых сайтов **на 10%**

Предложения по заработной плате на сайтах отелей и на рекрутинговых сайтах



Анализ рынка труда в сфере гостеприимства

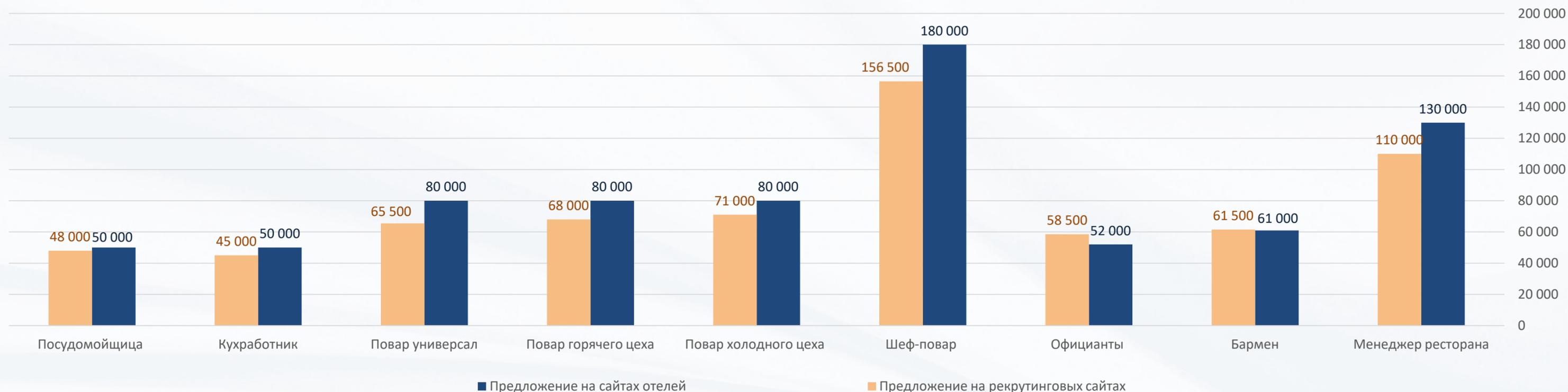
4. Служба питания (FB)

Должность	График работы	Предложение на сайтах отелей	Предложения а на рекрутинговых сайтах	Разница в предложениях
Менеджер ресторана	5/2	130 000	110 000	18%
Бармен	2/2	61 000	61 500	-1%
Официанты	2/2	52 000	58 500	-11%
Шеф-повар	5/2	180 000	156 500	15%
Повар холодного цеха	2/2	80 000	71 000	13%
Повар горячего цеха	2/2	80 000	68 000	18%
Повар универсал	2/2	80 000	65 500	22%
Кухработник	2/2	50 000	45 000	11%
Посудомойщица	2/2	50 000	48 000	4%

Предложение по условиям труда на сайтах отелей выше рекрутинговых сайтов

на 10%

Предложения по заработной плате на сайтах отелей и на рекрутинговых сайтах



Факторы, влияющие на уровень зарплат линейного персонала

1. Дифференциация зарплат по категориям отелей.

В отелях более высокой категории 4 и 5 звезд зарплаты персонала на тех же должностях в среднем выше на **15-20%** по сравнению с отелями 2-3 звезд. Это связано с повышенными стандартами обслуживания и необходимостью привлекать более квалифицированных работников.

Разница зарплат в разных категориях звездности отелей

	средняя зарплата в отелях 4*5	средняя зарплата в отелях 2-3*	разница в %
Администратор спир	60 000	60 000	0 %
Аниматор	57 000	47 000	21%
Бармен	61 000	43 000	41%
Горничная	59 364	46 500	27%
Официант	57 000	45 000	26%
Повар	80 000	79 000	1%
Техник	50 000	48 000	4%

Разница средних зарплат линейного персонала в отелях высокой и средней категории звездности в %



В отелях 4,5 звезд зарплата выше на

15-20%

Факторы, влияющие на уровень зарплат линейного персонала

2. Географические различия.

Размер зарплаты зависит от региона. В Москве, МО и Краснодарском крае средние показатели выше, чем в других частях России. Это связано с высоким спросом на гостиничные услуги и уровнем жизни. В курортных регионах, таких как Сочи и Крым, зарплаты выше в сезон, когда спрос на персонал растёт, но в межсезонье уровень зарплат снижается.

Сочи и Крым: В этих туристически привлекательных зонах зарплаты на уровне выше среднего. Повара и аниматоры востребованы больше всего, так как туристы здесь приезжают часто с семьями, и активные анимационные программы являются частью сервиса. Анапа и Туапсе: Зарплаты ниже, чем в Сочи, однако также представлены сезонные надбавки, что делает доход более стабильным для работников отелей.

3. Сезонный характер гостиничного бизнеса

Сезонный характер гостиничного бизнеса в курортных регионах приводит к колебаниям зарплат в течение года. В курортных регионах, таких как Краснодарский край и Крым, спрос на сезонных работников существенно возрастает летом. В этот период зарплаты временных работников, таких как официанты, бармены, работники пляжей и аниматоры, могут повышаться на **10-20%**.

4. Соотношение зарплат с объемом работы и условиями труда.

Рабочий график может включать длинные смены, ночные смены, работу в выходные и праздники, что, в свою очередь, влияет на зарплату. В некоторых случаях гостиницы предлагают надбавки за ночные смены или смены в праздничные дни. Однако условия труда и объем работы также зависят от категории отеля и расположения: в высококлассных отелях объем требований может быть выше, но и компенсация, как правило, выше. Курортные гостиницы, расположенные далеко от крупных городов, иногда предоставляют жилье, питание и покрытие транспортных расходов, компенсируя этим неудобства удаленной работы.

5. Программы мотивации и бонусы.

Многие гостиницы внедряют мотивационные программы, чтобы повысить удовлетворенность линейного персонала. Наиболее распространенные виды мотивации включают премии за хорошие отзывы гостей, выплаты за превышение планов по доходности, бонусы за завершение сезона или дополнительную выработку. Например, в сетевых отелях могут быть предусмотрены ежемесячные бонусы за минимальное количество жалоб от клиентов. Чаевые также играют важную роль, особенно для официантов, горничных и барменов, что может значительно увеличить их доход.

Какие вакансии востребованы в гостиничном бизнесе в 2024 году?

Отельный бизнес сталкивается с нехваткой линейного персонала, такого как администраторы, горничные, бармены, официанты, повара и разнорабочие. Также остро востребованы технические специалисты (электрики, слесари, сантехники) с высокой квалификацией. Востребованы следующие позиции:

- 🌿 **Администраторы службы приёма и размещения** – создают первое впечатление у гостей и отвечают за их заезд и выезд.
- 🌿 **Горничные и уборщики** – обеспечивают чистоту в отелях, особенно в сезон.
- 🌿 **Персонал сферы общественного питания (ФВ: повара, официанты, бармены)** – особенно важен на курортах и в премиальных отелях.
- 🌿 **Аниматоры** – в отелях с высоким уровнем сервиса возрастает потребность в развлекательных программах, что обуславливает высокий спрос на аниматоров.
- 🌿 **Технические специалисты** – обеспечивают техническое обслуживание.

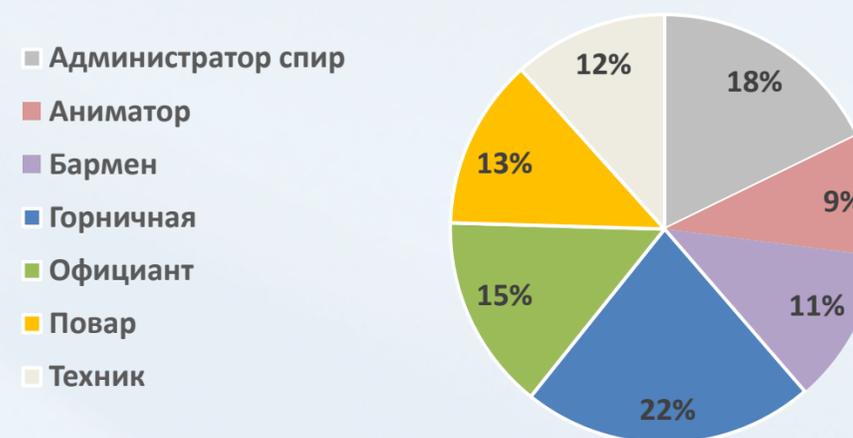
Горничные и СПиР - эти вакансии составляют до 40% всех объявлений о вакансиях среди линейного персонала, так как обеспечивают чистоту и комфорт для гостей. Большой спрос, особенно в отелях 4-5 звезд.

По востребованности выделяются позиции горничных (22% от всех вакансий отелей) и администраторов СПиР (18% от всех вакансий отелей), что связано с высокой текучестью кадров на этих должностях и постоянной потребностью в них для поддержания качества обслуживания.

В категорию наиболее дефицитных кадров входят аниматоры и повара и бармены, так как работа в этих должностях требует определенных профессиональных навыков, которые непросто найти среди местного населения, особенно в сезонных курортных зонах.

Все эти направления продолжают расти, поскольку гостиничный сектор стремится к повышению уровня сервиса и адаптации под запросы современных гостей.

Вакансии на рынке труда в сфере гостеприимства в % соотношении



Где отели ищут сотрудников: каналы размещений вакансий

Отели используют различные каналы для поиска сотрудников с разным уровнем квалификации. Основные из них:

1. Платформы по трудоустройству

- **HH.ru** – самый популярный онлайн-ресурс для поиска работы в России. Отели активно используют HH.ru для размещения вакансий линейного персонала. Платформа привлекает кандидатов своей широкой аудиторией и удобным функционалом, включая фильтры по географии, уровню зарплаты и графику работы. Однако высокая конкуренция среди работодателей и платные тарифы за размещение вакансий могут быть минусом.
- **Avito** стал эффективным инструментом для поиска линейного персонала, особенно в регионах. Благодаря простоте использования, популярности среди соискателей и низкой стоимости размещения, отели нередко находят здесь горничных, официантов и технический персонал. Важно отметить, что Avito также используется для сезонного набора сотрудников.
- **SuperJob** – эта платформа занимает второе место по популярности в России после HH.ru и предлагает удобные инструменты для поиска и подбора персонала. SuperJob особенно востребован среди крупных сетевых отелей благодаря интеграции с корпоративными системами.

2. Сарафанное радио

Личное общение и рекомендации сотрудников — один из самых надежных каналов привлечения линейного персонала. Кандидаты, рекомендованные действующими сотрудниками, чаще оказываются лояльными и готовыми к работе. Многие отели даже вводят бонусы за успешные рекомендации.

3. Специализированные отраслевые сайты и форумы

Такие площадки часто содержат вакансии, связанные именно с гостиничным и ресторанным бизнесом. Эти ресурсы привлекают целевую аудиторию уже знакомую с особенностями отрасли, что полезно для поиска линейного персонала, интересующегося карьерой в гостеприимстве (outstaff.me, career.business.ruspass.ru, frontdesk.ru)

4. Социальные сети и мессенджеры

Группы в социальных сетях (например ВКонтакте) и каналы в Telegram активно используются для размещения вакансий и становятся важными каналами для набора персонала, особенно в сезонных регионах. Это позволяет отелям быстро и часто бесплатно находить кандидатов, используя широкий охват и целевую аудиторию (t.me/rabota_oteli, t.me/HotelBusinessJobs).

5. Собственные сайты отелей и гостиничных сетей

Крупные гостиничные сети публикуют вакансии на своих сайтах, привлекая кандидатов, которые уже проявляют интерес к бренду и ищут долгосрочные позиции.

6. Центры занятости и учебные заведения

Отели часто сотрудничают с вузами и колледжами для набора молодых специалистов, которые могут работать на должностях начального уровня. В России действуют 83 высших и 140 средних учебных заведений со специальностью «Сервис, туризм и гостиничное дело». Они выпускают ежегодно 5942 менеджера и 14617 специалистов.

Использование комбинации этих каналов позволяет отелям оптимизировать процесс подбора персонала, снизить затраты на найм и привлечь более мотивированных сотрудников.

Каналы размещения вакансий

Вакансии, представленные на сайтах отелей, hh.ru, avito.ru и superjob, отличаются по целевой аудитории, степени детализации информации и подходу к найму. Рассмотрим основные различия:

Вакансии на сайтах отелей.

- Прямое взаимодействие: Кандидаты обращаются непосредственно в отдел кадров отеля.
- Эксклюзивные предложения: Часто публикуются вакансии, которые не размещены на сторонних ресурсах.
- Минимальная конкуренция: Меньше откликов, так как кандидаты не всегда рассматривают сайты отелей как источник поиска работы.
- Информация о компании: Привлечение через бренд отеля, подробное описание условий труда (жилье, питание).
- Предложение о заработной плате выше чем на рекрутинговых сайтах.

Минусы:

- Ограниченный охват аудитории, так как не все соискатели проверяют сайты отелей.
- Неудобный интерфейс для поиска и отклика на вакансии.

Вакансии рекрутинговых сайтах (hh.ru ,Avito.ru, Superjob)

- Массовый охват: крупнейшие платформы для поиска работы в России.
- Фильтры и удобный поиск: Соискатели могут отбирать вакансии по опыту, зарплате, графику работы.
- Подробное описание: Четко структурированная информация о должности, обязанностях и требованиях.
- Платные возможности для работодателей: Рекламные размещения и топовые позиции повышают видимость вакансий.

Минусы:

- Avito.ru меньше профессионалов: часто используется для поиска неквалифицированного персонала.
- Высокая конкуренция среди работодателей.
- Платное размещение может быть дорогостоящим для небольших отелей.
- Уровень зарплат не всегда соответствует рынку.



SWOT-анализ рынка труда в сфере гостеприимства

Сильные стороны:

- 🌿 Большое количество вакансий
- 🌿 Обучение персонала
- 🌿 Предоставление условий по проживанию и питанию
- 🌿 Доступность кандидатов через разнообразные каналы
- 🌿 Быстрый карьерный рост
- 🌿 Официальное трудоустройство

S

Слабые стороны:

- 🌿 Высокая текучесть кадров
- 🌿 Недостаток квалифицированных кадров
- 🌿 Зависимость от сезонности
- 🌿 Слабая мотивация сотрудников
- 🌿 Отсутствие социального пакета

W

Возможности:

- 🌿 Сотрудничество с учебными заведениями
- 🌿 Автоматизация процессов найма
- 🌿 Улучшение условий труда
- 🌿 Развитие внутреннего обучения
- 🌿 Рост популярности индустрии гостеприимства
- 🌿 Бурный рост запуска новых объектов размещения

O

Угрозы:

- 🌿 Конкуренция с другими сферами
- 🌿 Экономическая нестабильность
- 🌿 Изменения в законодательстве
- 🌿 Демографический спад
- 🌿 Слабая популяризация индустрии гостеприимства

T

Сильные стороны

- 🌿 Большое количество вакансий на рынке гостеприимства.
- 🌿 Обучение персонала. Многие отели внедряют программы обучения для линейного персонала, что повышает их профессионализм.
- 🌿 Предоставление условий по проживанию и питанию. Гостиницы и отели, расположенные далеко от крупных городов, могут предоставлять жилье, питание и покрытие транспортных расходов, компенсируя этим неудобства удаленной работы.
- 🌿 Доступность кандидатов через разнообразные каналы: Широкий выбор платформ (HH.ru, Avito, соцсети) позволяет эффективно находить сотрудников.
- 🌿 Официальное трудоустройство.

Слабые стороны

- 🌿 Высокая текучесть кадров: Линейные позиции имеют высокий уровень увольнений, что увеличивает затраты на найм и обучение.
- 🌿 Недостаток квалифицированных кадров: Линейный персонал часто сталкивается с нехваткой базовых профессиональных навыков.
- 🌿 Зависимость от сезонности: Множество сотрудников ищут работу только на сезон, что создает кадровый вакуум в межсезонье.
- 🌿 Слабая мотивация сотрудников: Низкие зарплаты и ограниченные возможности карьерного роста снижают вовлеченность.
- 🌿 Отсутствие социального пакета: Недостаток льгот (медстраховка, обучение) делает отрасль менее привлекательной.

Возможности

- 🌿 Сотрудничество с учебными заведениями: Привлечение студентов через стажировки помогает формировать кадровый резерв.
- 🌿 Автоматизация процессов найма: Использование HR-технологий сокращает время поиска и оценки кандидатов.
- 🌿 Улучшение условий труда: Внедрение гибкого графика и премий может повысить привлекательность вакансий.
- 🌿 Развитие внутреннего обучения: Создание внутренних школ и тренингов для сотрудников улучшает качество сервиса и снижает текучесть.
- 🌿 Рост популярности индустрии гостеприимства.
- 🌿 Бурный рост запуска новых объектов размещения.

Угрозы

- 🌿 Конкуренция с другими сферами: Розничная торговля и сфера услуг предлагают более выгодные условия, переманивая сотрудников.
- 🌿 Экономическая нестабильность: Финансовые сложности могут снизить приток кандидатов на низкооплачиваемые позиции.
- 🌿 Изменения в законодательстве: Ужесточение трудового законодательства может увеличить затраты на персонал.
- 🌿 Демографический спад: Снижение численности трудоспособного населения в регионах сокращает выбор кандидатов.
- 🌿 Слабая популяризация индустрии гостеприимства.

Заключение

Прогнозы и тенденции по заработной плате в гостиничном бизнесе

- 🌿 **Рост внутреннего туризма.** С развитием внутреннего туризма в России ожидается рост спроса на гостиничные услуги, что может привести к увеличению зарплат линейного персонала на 5–10%.
- 🌿 **Дефицит кадров.** Согласно прогнозам Минэкономразвития, к 2030 году российской сфере гостеприимства потребуется 400 тыс. новых сотрудников, из которых 320 тыс. — в гостиничном бизнесе, что отражает активный рост сектора и потребность в квалифицированном персонале. Конкуренция за квалифицированных работников в гостиничной сфере будет усиливаться, что приведет к повышению зарплат и улучшению условий труда. Отели будут стремиться улучшать условия труда и предлагать дополнительные бонусы или премии.
- 🌿 **Сезонные колебания.** Ожидается, что сезонные колебания зарплат продолжат существовать, но с увеличением популярности круглогодичных курортов зарплаты могут стать более стабильными.
- 🌿 **Цифровизация.** Внедрение новых технологий, таких как автоматизация регистрации, может изменить структуру занятости и перераспределить задачи среди персонала, что повлияет на уровень оплаты.
- 🌿 **Инфляция и рост стоимости жизни.** Инфляционные процессы и повышение стоимости жизни, особенно в крупных городах, могут привести к необходимости повышения зарплат для обеспечения конкурентоспособных условий труда.

Общее повышение спроса на квалифицированный линейный персонал в гостиничном секторе связано с растущим числом туристов в России и увеличением доли отелей 4 и 5 звезд, где требуются сотрудники высокого уровня. Отели важно учитывать, что для привлечения и удержания кадров следует предлагать конкурентные условия труда и возможности карьерного роста.

Рекомендации для отелей

- 🌿 Рассмотреть сезонные надбавки и бонусы для популяризации позиций с высокой текучестью, таких как горничные и официанты.
- 🌿 Уделить внимание обучению и развитию сотрудников для снижения текучести кадров.
- 🌿 Использовать дифференциацию зарплат по категориям и регионам для привлечения нужных кадров.

Данное исследование подчеркивает важность линейного персонала в поддержании качества сервиса и комфорта для гостей. В условиях быстро меняющегося рынка гостиничного бизнеса и растущей конкуренции, роль квалифицированного и мотивированного персонала становится критически важной для успеха гостиничных предприятий. Привлечение, обучение и удержание талантливых сотрудников с высокими профессиональными навыками – это не просто необходимость, но и важный фактор, который определяет способность отелей не только удовлетворять потребности гостей, но и превосходить их ожидания. Вложение в человеческий капитал будет определять будущее индустрии, а инновационные подходы к управлению персоналом станут основой для создания комфортной и эффективной рабочей среды.



BUTLER
hospitality



127474, Дмитровское шоссе, д. 60А,
БЦ «Лихоборский»



+7 (495) 009-56-96
+7 (905) 746-68-73



butlerhospitality.ru



info@butlerhospitality.ru



➤ butlerhospitality