

Ryzyko motywacyjne w hotelarstwie związane jest z tym, że pracodawcy w branży hotelarskiej, dysponując określonymi zasobami ludzkimi, nie mogą być do końca pewni korzyści, które dzięki tym zasobom osiągną. Wynika to m.in. z niemożności dokładnego określenia *a priori* wartości wszystkich rezultatów pracy zatrudnionych osób, a także efektów działań podejmowanych w stosunku do pracowników, w tym rezultatów przyjętych sposobów motywowania. Ryzyko motywacyjne jest słabo rozpoznane w literaturze przedmiotu, brakuje praktycznych rozwiązań, jak takie ryzyko mierzyć i jak je redukować.

Nowatorski charakter niniejszej rozprawy wynika przede wszystkim z podjętej próby transferu dotychczasowej wiedzy o ryzyku na obszar personalny na poziomie mezoekonomicznym (w branży hotelarskiej) i na poziomie mikroekonomicznym (w przedsiębiorstwie hotelarskim), ze szczególnym uwzględnieniem rodzajów ryzyka generowanych na skutek działań motywacyjnych.

Głównym celem monografii jest poznanie roli systemu motywacyjnego w ograniczaniu ryzyka personalnego w hotelarstwie. W realizacji tak postawionego celu głównego mają pomóc sformułowane cele szczegółowe:

- rozpoznanie podstawowych źródeł ryzyka personalnego w hotelarstwie,
- identyfikacja stanu motywacji pracowniczej i poziomu ryzyka personalnego w przedsiębiorstwach hotelarskich,
- egemplifikacja działań motywacyjnych i cząstkowych rodzajów ryzyka w działalności hotelarskiej na podstawie studiów przypadków.

Celem metodycznym pracy jest opracowanie modelu redukcji ryzyka personalnego w hotelarstwie opartego na działaniach motywacyjnych.

Celem aplikacyjnym jest przeprowadzenie diagnozy oraz dostarczenie materiałów i wniosków, a także narzędzi (modeli), możliwych do wykorzystania przez przedsiębiorców do budowania kapitału ludzkiego w hotelarstwie i ograniczania ryzyka motywacyjnego.

Ze wstępu

Spis treści

Rozdział 1

Ryzyko motywacyjne w działalności podmiotów gospodarczych

1.1. Ewolucja definiowania ryzyka w różnych nurtach myśli ekonomicznej

1.2. Ryzyko systematyczne i specyficzne w działalności podmiotów gospodarczych

1.3. Elementy ryzyka pracodawcy

1.4. Ryzyko motywacyjne jako rodzaj ryzyka personalnego

Rozdział 2

Motywowanie do pracy w gospodarowaniu kapitałem ludzkim

2.1. Koncepcje kapitału ludzkiego w teorii ekonomii

2.2. Gospodarowanie kapitałem ludzkim na poziomie mikroekonomicznym

2.3. Zakres znaczeniowy pojęć motywacja i motywowanie

2.4. Charakterystyka wybranych teorii motywacji

2.4.1. Teorie treści motywacji

2.4.2. Teorie procesu motywacji

2.5. Narzędzia motywowania

2.5.1. Płaca jako czynnik motywacyjny

2.5.2. Motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne

2.6. Wskaźniki stanu motywacji pracowniczej

2.6.1. Satysfakcja pracowników jako efekt motywowania

2.6.2. Lojalność pracownicza jako następstwo działań motywacyjnych

Rozdział 3

Rynek pracy w hotelarstwie

3.1. Hotelarstwo jako dziedzina gospodarowania

3.2. Istota i segmenty rynku pracy w branży hotelarskiej

3.3. Podaż pracy w hotelarstwie

3.4. Ekonomiczne uwarunkowania popytu na pracę w hotelarstwie

Rozdział 4

Ocena działań motywacyjnych w przedsiębiorstwach hotelarskich jako metody redukcji ryzyka personalnego

- 4.1. Rola systemu informacji kadrowej w procesie identyfikacji stanu motywacji pracowniczej i ryzyka personalnego w branży hotelarskiej
- 4.2. Pracownicy hotelu jako źródło ryzyka
- 4.3. Ocena ryzyka personalnego w przedsiębiorstwach hotelarskich
- 4.4. Instrumenty motywowania w hotelarstwie
- 4.5. Egzemplifikacja działań motywacyjnych w wybranym przedsiębiorstwie hotelarskim (przykład pięciogwiazdkowego hotelu w Warszawie)

Rozdział 5

Modelowe ujęcie redukcji ryzyka personalnego w hotelarstwie przez działania motywacyjne

- 5.1. Potrzeby pracowników jako przesłanka działań motywacyjnych
- 5.2. Identyfikacja luk w działaniach motywacyjnych przedsiębiorstwa hotelarskiego (przykład pięciogwiazdkowego hotelu w Kołobrzegu)
- 5.3. Działania motywacyjne w procesie kształtowania zaangażowania pracowników i redukcji ryzyka personalnego
 - 5.3.1. Wpływ działań motywacyjnych na ryzyko fluktuacji w przedsiębiorstwie hotelarskim (przykład dwugwiazdkowego hotelu w Szczecinie)
 - 5.3.2. Wpływ ograniczenia działań motywacyjnych na lojalność pracowników przedsiębiorstwa hotelarskiego (przykład czterogwiazdkowego hotelu w Szczecinie)
 - 5.3.3. Wpływ działań motywacyjnych na wizerunek hotelu jako pracodawcy (przykład Sieci Qubus Hotel)

5.4. Model motywowania w warunkach ryzyka personalnego

Zakończenie

Załączniki

Bibliografia

Spis rysunków, tabel i załączników

Abstract