

Optimize Hotel Intern Benefits Measures

Yan Ma

Zhongrui School of Hotel Management, Beijing, 102601, China

Abstract

In the first half of 2024, China's service industry contributed 52.6% to the national economic growth, and the demand for talents in the service industry increased significantly. At the same time, the number of undergraduate graduates in China is also increasing, and the employment form of undergraduates is more severe. The hotel industry generally has problems such as high turnover rate of grass-roots employees and insufficient employee salary competitiveness. The use of interns, flexible employment and other forms is an effective way for hotels to solve the labor shortage. The hotel industry pays more and more attention to the recruitment of intern resources and establishes a good employment relationship.

Keywords

intern benefits, paid holidays, allowances and subsidies

优化酒店实习生福利的思考

马艳

中瑞酒店管理学院, 中国 · 北京 102601

摘 要

2024年上半年,我国服务业对国民经济增长贡献率52.6%,服务业对人才的需求显著增加。同时,我国本科生毕业人数也在增加,本科生的就业形式更加严峻,酒店行业普遍存在基层员工离职率高、员工薪酬竞争力不足等问题,采用实习生、使用灵活用工等形式是酒店破解用工荒的有效方法。酒店行业越来越重视实习生资源招育用留、建立良好的用工关系。

关键词

实习生福利, 有薪假期, 津贴补贴

1 酒店行业实习生供需现状

据统计,2022年中国酒店行业实习生人数已超过50万人,占酒店行业总员工数的10%左右。这表明酒店行业对人才的需求持续增长,实习生成为补充酒店人力资源的重要来源。自2023年酒店生意的回升对酒店员工招聘产生巨大压力,酒店对实习生的用工需求显著增加。据不完全统计,北上广深等一线城市,酒店行业一线工作岗位的实习生与正式工占比更高,远超过50%,重视并且提高实习生的薪酬与福利对酒店行业发展的非常重要^[1]。

2 酒店实习生的薪酬福利结构

实习生是酒店行业重要的劳动力来源,发挥越来越大的作用。随着社会经济的发展和就业观念的变化,学生对福利待遇的期望值逐渐提高。根据《2024大学生就业力调研报告》,超过70%的学生希望获得更高的薪资和更多的福利^[2]。目前,学生就业观念发生变化,更加注重个人价值实

现和生活质量提升。

实习生是酒店行业重要的年轻劳动力来源,实习生的薪酬福利直接影响对酒店的满意度,以北京、上海的外资品牌酒店为准,实习生的主要薪酬福利有:实习工资、员工用餐、实习住宿、各种津贴补贴、礼品和节假日福利等,如下表所示。

薪酬福利结构	酒店
基本工资	2600-3200元/月
宿舍	住宿免费,水电等费用实习生自付
酒店工作餐	4次/日
员工制服	酒店提供
交通补贴	0-10元/班次
班次补贴	0-12元/班次
高温补贴	0-300元/月
全勤奖	0-100元/月
旅游活动	每年0-6次
轮岗机会	晋升选拔
生日福利	生日会、礼品卡等形式
节日礼品	每年0-5次

【作者简介】马艳(1982-),女,回族,中国河北张家口人,硕士,高级经济师,从事大学经济学研究。

3 酒店实习生薪酬福利现状

酒店行业总体薪酬水平相比其他行业还是较低，所以酒店行业实习生的基本工资对比其他行业不具有竞争力，酒店行业实习生的薪酬福利主要存在实习工资低、津贴补贴形式少、工作劳动负荷大加班多、社交活动较少等^[3]。

基本工资较低

依据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》相关规定，实习生属于非全日制用工形式，各省市自治区地区工资条例规定，实习生的工资只要不低于所在地区的最低工资是合法的。酒店行业属于劳动密集型企企业，酒店行业的薪酬水平在各行业中排名较为落后。由智联招聘 2023 和 2024 年度发布的行业招聘薪酬排行，酒店行业平均招聘薪酬较低，如下图所示。

2023年二季度行业招聘薪酬排行榜							
排名	行业	平均薪酬	中位数	排名	行业	平均薪酬	中位数
1	基金/证券/期货/投资	13737	10058	23	房地产/建筑/建材/工程	10020	8334
2	电子技术/半导体/集成电路	12175	9804	24	环保	9953	8000
3	能源/矿产/采掘/冶炼	12017	9375	25	检验/检测/认证	9929	7911
4	计算机软件	11849	10000	26	交通/运输	9585	7500
5	银行	11841	10000	27	快速消费品	9494	7500
6	IT服务(系统/数据/维护)	11644	10000	28	媒体/出版/影视/文化传播	9475	7500
7	专业服务/咨询	11553	8500	29	耐用消费品	9398	8000
8	航空/航天研究与制造	11518	8978	30	医疗/护理/美容/保健/卫生服务	9374	7500
9	新能源/电气/电力	11457	9329	31	贸易/进出口	9284	7500
10	计算机硬件	11411	9701	32	家居/室内设计/装饰装潢	9065	7500
11	保险	11269	9306	33	租赁服务	9025	7441
12	医药/生物工程	11239	9000	34	教育/培训/院校	9012	7500
13	通信/电信运营、增值服务	11049	8991	35	加工制造(原料加工/模具)	8909	7500
14	网络游戏	10842	8500	36	印刷/包装/造纸	8892	7500
15	仪器仪表及工业自动化	10814	9000	37	娱乐/体育/休闲	8857	7500
16	互联网/电子商务	10705	8778	38	物流/仓储	8817	7500
17	通信/电信/网络设备	10606	8480	39	广告/会展/公关	8796	7248
18	中介服务	10517	9000	40	零售/批发	8301	6800
19	医疗设备/器械	10386	8725	41	办公用品及设备	8137	6836
20	汽车/摩托车	10247	8500	42	旅游/度假	7582	5500
21	石油/石化/化工	10238	8000	43	酒店/餐饮	7388	6000
22	大型设备/机电设备/重工业	10058	8000	44	物业管理/商业中心	7287	6000

2023 年二季度行业招聘薪酬排行榜

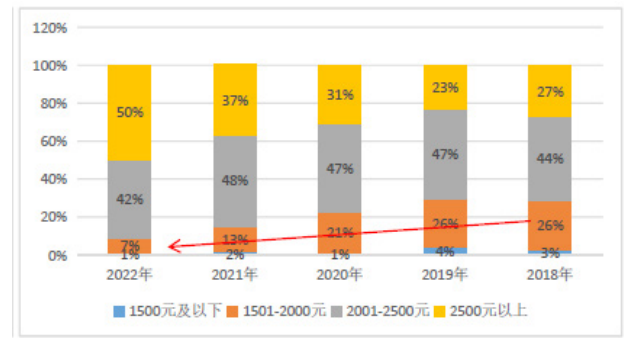
数据来源：智联招聘

排名	行业	平均薪酬	中位数	排名	行业	平均薪酬	中位数
1	基金/证券/期货/投资	13353	10429	24	房地产/建筑/建材/工程	9864	8000
2	人工智能	12768	10500	25	汽车	9857	8482
3	保险	12541	10244	26	大型设备/机电设备/重工业	9769	8000
4	通信/电信运营、增值服务	12407	9500	27	环保	9692	8000
5	能源/矿产/采掘/冶炼	11579	8940	28	耐用消费品	9449	8000
6	计算机软件	11514	10000	29	贸易/进出口	9364	7500
7	新能源	11503	9472	30	医疗/护理/美容/保健/卫生服务	9260	7500
8	银行	11467	10000	31	家居/室内设计/装饰装潢	9108	8000
9	电子技术/半导体/集成电路	11426	9000	32	农林/牧/渔	9093	7500
10	航空/航天研究与制造	11412	9000	33	快速消费品	9087	7500
11	IT服务(系统/数据/维护)	11357	9497	34	娱乐/体育/休闲	9030	7500
12	医药/生物工程	10967	9000	35	媒体/出版/影视/文化传播	9020	7500
13	计算机硬件	10926	8957	36	教育/培训/院校	8991	7500
14	专业服务/咨询	10905	8250	37	广告/会展/公关	8925	7500
15	工业自动化	10723	8746	38	加工制造(原料加工/模具)	8907	7500
16	互联网/电子商务	10661	8628	39	物流/仓储	8822	8000
17	石油/石化/化工	10624	9000	40	交通/运输	8672	7500
18	房地产中介	10570	9000	41	旅游/度假	8122	6500
19	电力/水利/热力/燃气	10320	9000	42	零售/批发	8084	6750
20	仪器仪表制造	10218	8485	43	办公用品及设备	7840	6795
21	通信/电信/网络设备	10151	8000	44	印刷/包装/造纸	7785	6444
22	网络游戏	9981	8000	45	酒店/餐饮	7294	6000
23	医疗设备/器械	9870	8000	46	物业管理/商业中心	6955	5745

2024 年第三季度行业招聘薪酬排行榜

数据来源：智联招聘

酒店实习生北上广深基础工资 2600-3200 元 / 月，这与其他行业对比不具有市场竞争力，我国实习生的基本工资往往比当地最低工资高一点，虽然近几年实习生的基本工资有所增加，但是由于基础低，增幅有限，实习工资低一直是酒店行业招聘实习生困难的重要原因^[4]。



2018-2022 年酒店实习生的平均月薪情况

图表来源：2023 中国酒店人力资源报告

(2) 加班调休抵薪

酒店行业加班多、加班调休抵薪一直是酒店行业被员工诟病的焦点。酒店行业离职率较高与招聘困难的部门主要集中于运营部门，例如：前厅部和餐饮部。离职率高的部门因为经常出现人员不足预算人数的情况，所以加班较多，特别在旅游旺季、节假日等酒店客流高峰时段，对服务人员的需求量大幅攀升，酒店只能要求加班以满足酒店运营需求，这会导致实习生体力和精力严重透支。酒店行业实习生的加班工资，除了法定节假日加班直接付加班费外，工作日延长工时和休息日加班往往调休抵薪形式支付工资，实习生由于接触社会深度较少，酒店的高密度加班会对其身心健康以及学业提升都造成影响。

(3) 员工福利较少

由于实习生属于非全日制用工，酒店不给实习生购买五险一金，酒店会购买雇主责任险或者商业意外保险保障实习生的人身意外安全责任。酒店给实习生购买的商业保险不能覆盖实习生的医疗问题，实习生因医疗产生费用只能自付承担，这对于实习生的支出负担较重。津补贴等福利项目，酒店实习生也比正式工少。¹酒店行业的带薪假期酒店实习生也不能享受，例如：年假等带薪假期。

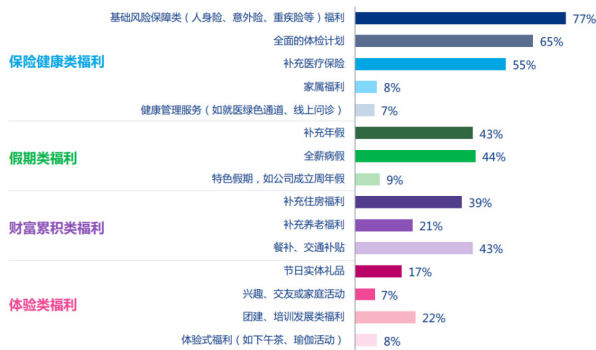
(4) 社交活动少

对于初入职场的实习生而言，由于他们具有年龄小、充满社交好奇等特点，社交活动是他们融入工作环境、拓展人脉资源以及缓解工作压力的重要途径。实习生需要职业人脉拓展、团队建设、兴趣与个性化、文化体验、心理健康等活动来快速融入酒店工作与社会。酒店运营部门工作强度大，所有人都要三班轮替排班，实习生很难参加酒店组织的社交活动，使得实习生工作之余的生活略显枯燥，不利于他们建立对酒店的归属感，间接影响了团队凝聚力的形成。^[5]

4 提升酒店实习生福利的对策

由于社会化分工越来越细，企业对员工的工作技能要求呈现多样化发展，同时员工对企业福利的需求也呈现出多样化特征，不同的年龄层、家庭状况和个人兴趣使得员工对福利的关注点各异。据保险公司投保与赔付相关统计，2024

年1月份,呼吸道感染“横扫职场”成为年度最高发疾病,统计显示高血压是“70后”健康绊脚石,“80、90后”深受腰痛困扰,重大疾病呈现年轻化趋势。《2023年中国企业员工福利全景调研报告》调研显示,年龄、性别、财务状况等均会影响员工对福利的需求和偏好,有的员工可能更看重社会保险和医疗保障,有的员工更关注财富和津贴类福利,如下图所示。



员工认为有必要的福利类型

数据来源:《2023年中国企业员工福利全景调研报告》

完善实习生有薪假期种类

根据亚当斯公平理论,员工达到心理上的相对公平感工作才有动力。酒店依据《职工带薪年休假条例》给与正式工因工龄不同每年可享受5-15天年假,酒店给高管年假15-25天/年。酒店可以增加有薪假期天数和种类,弥补实习生缺少有薪假期。另外,实习生在酒店工作的病假是无薪的,酒店可以增加薪酬支付比例调整实习生病假期间的薪酬待遇。

增加津贴补贴

根据酒店福利中的津贴补贴种类与数额,建议给实习生增加更多类型的补贴类型,如全勤奖,提升出勤率与工作效率。提高交通补贴、班次补贴、高温补贴的金额,实习生与正式工享受同工同津补贴福利,将实习生纳入体检报销福利中。这些经济支持直接提升实习生同工同福利感受,彰显酒店对实习生的关爱。

增加社交福利形式

酒店实习生一般年龄在16-22岁之间,实习生年轻接触新生事物能力强,社交需求强烈等特点。针对实习生的特

点,酒店可以引入更多形式的福利,例如节假日福利、生日礼物和出行福利等形式增加实习生的归属感。社交福利形式可以是礼品或者货币形式,提高实习生的满意度^[6]。此外,健康计划可以包括心理健康咨询或职业辅导等,帮助实习生在工作期间保持身心健康。

福利支出从企业直接成本看会增加经济成本,但从福利的正外部效应看,增加实习生福利的多样性,使酒店的薪酬更具吸引力、市场竞争力。通过这些措施,酒店不仅能够提升团队凝聚力,还可以帮助实习生在高强度工作中保持良好的心理和身体健康状态。

5 结论

随着旅游业的蓬勃发展和消费升级,实习生用工形式不断扩大,尤其是在我国酒店行业更为普遍。优化实习生福利的结构和方式是多样的,提高津贴补助、引入奖金分配机制、减轻劳动强度以及加强心理关怀等都可以提高实习生对工作的忠诚度、提高实习生对酒店的认同感,降低实习生的离职率,从而提高实习生的工作效率,给酒店带来更多的收益。酒店运营中,建议酒店通过定期测评实习生满意度和增加福利宣传力度,持续优化实习生福利体系建设^[7]。

参考文献

- [1] 吴钟毅.民营单体高星级酒店实习生沟通满意度研究[D].浙江工商大学,2023.DOI:10.27462/d.cnki.gzhzc.2023.000904.
- [2] 康梦瑶,吕仙利,高立平.大学生就业意向调研及精准化就业指导对策研究——以安康学院体育学院2021届毕业生为例[J].江苏科技信息,2022,39(11):50-55.
- [3] 姜丽娟.高星级酒店毕业实习生流失问题分析[J].价值工程,2019,38(35):16-18.DOI:10.14018/j.cnki.cn13-1085/n.2019.35.007.
- [4] 张晓川.苏州A酒店实习生流失原因与对策研究[D].桂林电子科技大学,2020.DOI:10.27049/d.cnki.ggldc.2020.000649.
- [5] 于洋,王晨旭.大学生在酒店实习的效能提升路径——以ZR酒店管理學院为例[J].销售与管理,2025,(03):126-128.
- [6] 张群,唐叶君.星级酒店实习生满意度及其影响因素研究——基于厦门泛太平洋大酒店的调查[J].湖南工程学院学报(社会科学版),2019,29(01):90-97.
- [7] 杨东伟,胡玉林,龚雪,等.基于USEM模型的酒店管理专业人才培养研究[J].商展经济,2024,(16):169-172.DOI:10.19995/j.cnki.CN10-1617/F7.2024.16.169.