

УДК 338.48:331.108.2

Сідакова Ю.С.¹, Зайцева В.М.²

¹ студ. гр. МТЕз-111 НУ «Запорізька політехніка»

² канд. пед. наук, проф. НУ «Запорізька політехніка»

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Туристична галузь займає важливе місце в економічному розвитку країни. Забезпечення ефективної діяльності туристичних підприємств вимагає не лише високої якості послуг, але й належного управління персоналом. Одним із ключових чинників успішності є система мотивації персоналу, яка забезпечує стимулювання співробітників до досягнення поставлених цілей та підвищення їхньої продуктивності.

Україна, як країна з великим туристичним потенціалом, стикається з рядом проблем у розвитку туристичної галузі, зокрема, з нестабільністю політичної ситуації, повномасштабним російським вторгненням, недостатнім

розвитком інфраструктури, конкуренцією на міжнародному ринку, тощо. В умовах таких викликів ефективна система мотивації персоналу є важливою складовою успіху туристичних підприємств.

Формування системи мотивації персоналу туристичного підприємства включає в себе ряд аспектів, таких як: аналіз потреб та очікувань персоналу; визначення ключових показників продуктивності та результативності; використання різноманітних методів мотивації, таких як матеріальні стимули, соціальні пільги, можливості для професійного зростання та розвитку; побудова комунікаційної системи, спрямованої на взаєморозуміння та підтримку між керівництвом та персоналом.

Незважаючи на важливість системи мотивації персоналу, туристичні підприємства України зіткнулися з рядом викликів, які ускладнюють формування ефективної системи мотивації. Серед них можна визначити наступні:

1. Недостатня фінансова база. Багато туристичних підприємств стикаються з обмеженими фінансовими ресурсами, що ускладнює можливість надання високих заробітних плат або інших матеріальних стимулів для мотивації персоналу.

2. Нестабільність в умовах ринкової конкуренції. Туристичний ринок є вкрай конкурентним, де зміни політичної та економічної ситуації можуть вплинути на туристичний потік. Нестабільність може ускладнити реалізацію довгострокових програм мотивації персоналу.

3. Недостатня кваліфікація менеджменту. Часто керівники туристичних підприємств можуть не мати достатнього досвіду або знань у сфері управління персоналом. Це може призвести до неправильного визначення потреб персоналу та неподаляшого неефективного впровадження мотиваційних програм.

4. Відсутність чіткої стратегії. Багато туристичних підприємств можуть стикається з проблемою відсутності чіткої стратегії щодо формування системи мотивації персоналу. Відсутність стратегічного підходу може призвести до нерівномірного застосування мотиваційних інструментів та невпевненості серед працівників.

Незважаючи на різноманітні виклики, формування ефективної системи мотивації персоналу є ключовим елементом успішності туристичних підприємств. Для досягнення цієї мети необхідно вирішувати проблеми та перешкоди, шляхом розробки стратегічних підходів, використання передових методів управління та забезпечення відповідних ресурсів для впровадження мотиваційних програм.

Механізми формування системи мотивації працівників туристичного підприємства наступні:

1. Першим кроком у формуванні системи мотивації є розробка чіткої місії та цілей підприємства. Вони повинні бути спрямовані на залучення та збереження клієнтів, забезпечення високої якості обслуговування та досягнення конкурентних переваг на ринку.

2. Для ефективної системи мотивації необхідно визначити ключові показники успішності, такі як рівень задоволеності клієнтів, обсяги продажів, рівень повернення клієнтів тощо. Ці показники визначаються з урахуванням стратегічних цілей підприємства.

3. Матеріальні стимули, такі як бонуси, премії, акції та інші фінансові винагороди, можуть бути використані для стимулювання працівників до досягнення поставлених цілей та підвищення продуктивності праці.

4. Професійний розвиток та навчання є важливими аспектами мотивації працівників. Туристичні підприємства можуть надавати своїм працівникам можливості для участі у тренінгах, семінарах, курсах підвищення кваліфікації та інших програмах розвитку.

5. Формування командної культури та стимулювання співпраці та взаємодії між працівниками може позитивно впливати на мотивацію та продуктивність. Це може бути досягнуто через проведення спільних заходів, відкрите спілкування та визнання досягнень колективу.

6. Створення позитивної корпоративної культури, яка підтримує цінності підприємства та стимулює працівників до досягнення спільних цілей, є важливим елементом системи мотивації.

7. Надання працівникам більшої відповідальності та автономії може сприяти їхньому більшому залученню до роботи та підвищити їхню мотивацію. Це може включати делегування влади, надання можливості приймати важливі рішення та здійснювати вплив на робочий процес.

8. Стимулювання творчості та інновацій. Сприяючи творчому мисленню та відкритості до нових ідей, підприємство може збагатитися новими рішеннями та підходами.

9. Визнання та заохочення працівників за їхні досягнення може бути потужним засобом мотивації. Це може включати подяки, премії, нагороди, а також можливість кар'єрного зростання.

10. Забезпечення працівників умовами для збереження здоров'я та благополуччя також є важливим аспектом системи мотивації. Це може включати програми збереження здоров'я, спортивні заходи, психологічну підтримку та інші ініціативи.

11. Важливим етапом у формуванні системи мотивації є постійний моніторинг та аналіз її ефективності. Це дозволяє вчасно виявляти проблеми та впроваджувати коригуючі заходи для підвищення її ефективності.

Важливість механізмів формування системи мотивації персоналу на туристичних підприємствах є надзвичайно великою, оскільки вони впливають на всі аспекти функціонування туристичного підприємства.

Загалом, ефективна система мотивації працівників туристичного підприємства повинна бути комплексною та адаптованою до конкретних потреб та умов роботи цієї галузі. Вона має сприяти залученню, утриманню та розвитку кваліфікованого персоналу, що є ключовим фактором успіху в сучасному туристичному бізнесі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Корнієнко, О. М. Туристична галузь України: стан та шляхи відновлення / О. М. Корнієнко, Т. С. Кукліна, М.О. Біленко // Інвестиції: практика та досвід. - 2022. - № 22. - С. 68-73.
2. Чумаченко, А. Є. Формування системи мотивації персоналу туристичного підприємства / А. Є. Чумаченко, О. М. Корнієнко // Світові досягнення і сучасні тенденції розвитку туризму та готельно-ресторанного господарства : матеріали міжнар. наук. конф., 10 лист. 2023 р. - Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2023. - С. 708-711.