

ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ В КОНТЕКСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ГОТЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Невід’ємною складовою стабільного економічного функціонування та розвитку готельного підприємства є формування і вдосконалення системи мотивації персоналу. Основою такого розвитку є досягнення цілей як робітника, так і компанії готельного господарства. Підтримка необхідного рівня технологічно-функціональної віддачі, підвищення ефективності праці робітника ґрунтується на сприйнятті та чутливості індивідуума до чинників мотивації, які запропоновані менеджментом фірми. Виявлення мотиваційних факторів, а також здійснення оцінки ступеня їх впливу на робітника на системній основі підвищує ефективність управління діяльністю підприємства та дає змогу утримувати рівень прибутковості на достатньому рівні [1, с. 63].

Теоретичні основи мотивації персоналу готельного підприємства закладені у фундаментальних дослідженнях Врумма В., Герцберга Ф., Лоулера Е., Макклеланда Д., Маслоу А., Мерман Е., Мескона М. та інших учених. Проблемам методології та практичного застосування мотиваційного механізму, управління мотивацією та оцінки роботи персоналу присвячені наукові дослідження вчених-економістів: Верещагіної Л.Г., Гриньової В.М., Дороніної М.С., Егоршина А. Ільїна Є.П., Калини А.В., Кібанова А.Я., Колота А.М., Кулікова Г.Т., Міщенко В.А., Перерви П.Г., Райко Д. Самуокіної Н.В., Семикіної М.В., Уткіна Є.А. та інших. Проте, незважаючи на широкий спектр існуючих наукових напрацювань у сфері мотивації праці робітників, доцільним є розв’язання кола питань з уточнення понятійно-категоріального апарату та розробки методичного забезпечення до формування ефективної системи мотивації персоналу вітчизняних готельних підприємств [2, с. 246].

Відомо, що мотивація представляє собою бажання людини виконувати певну роботу, зумовлене задоволенням певну потребу. В процесі дослідження великої кількості різних поглядів науковців щодо сутності мотивації визначено доцільність її розгляду у чотирьох аспектних напрямках: вольовий (діяльність людини керується силою волі); енергетично-регулюючий (регулювання витрат енергії індивідуума); процесно-орієнтований (мотивація розглядається як процес регулювання поведінки щодо досягнення цілі); комплексного розуміння (всебічне врахування впливу

внутрішніх та зовнішніх факторів, які визначають дії щодо стимулювання робітника).

На відміну від існуючих, наведене визначення розглядається як процес, керований свідомістю людини, що ґрунтується на обробці і аналізі сукупності внутрішніх мотивів, зовнішніх стимулів і базуються на вольовій мотиваційній активації внутрішніх сил організму на основі енергорегулюючої, соціально-економічної адекватності й доцільності одержуваного результату через задоволення потреб, досягнення цілей робітника й підприємства. Система мотивації персоналу включає в себе взаємопов'язані стратегії, політики, процеси та процедури винагороди працівників галузі. З організаційної точки зору мотивація є добровільною угодою працівника та компанії про результат праці, який при цьому повинен бути обов'язковим і мати вимірювачі [3, с. 17].

Проведене дослідження сутності, форм та методів мотивації персоналу дозволяє побудувати концепцію ефективної системи мотивації персоналу, що базується на оцінці мотиваційних чинників, виокремленні найбільш впливових факторів мотивації робітників та врахування ентропії при оцінці чутливості до мотиваційних факторів готельного підприємства для забезпечення результативності роботи в довгостроковій перспективі, що створить нові умови розвитку та підвищить його конкурентоспроможність.

Формування мотиваційних стимулів до конкурентоспроможної праці об'єктивно перетворюється в інноваційну мотивацію, яку можна визначити як систему взаємопов'язаних та взаємообумовлених стимулів, мотиваційних важелів, які мають впливати на співробітників, спонукаючи їх до активізації діяльності творчого змісту, спрямованої на створення інноваційних послуг, організаційних форм та інших нових споживчих вартостей, які користуються активним попитом, їх впровадження, використання, комерціалізацію з метою одержання корисного ефекту та задоволення потреб клієнтів компанії.

Встановлено, що складовим елементом мотиваційного механізму ефективного управління персоналом готельних фірм є моніторинг процесів мотивації, за допомогою якого по каналах зворотного зв'язку здійснюється відслідковування, корегування, усунення відхилень динамічних фактичних показників зовнішнього і внутрішнього впливу на мотиваційні процеси від нормативних характеристик стимулів та мотивів. Проведення моніторингу доцільно здійснювати щоквартально, шляхом послідовного проведення протягом певних етапів, починаючи з визначення мети, методів і закінчуючи оцінкою результатів та прийняттям управлінських рішень щодо активізації мотивів і стимулів результативних дій персоналу готельної компанії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Котлер Ф. Основы маркетинга. М.: Вильямс, 2007. 656 с.

2. Фролов В.О. Наукові підходи до формування механізму мотивації та управління персоналом // Економіка промисловості. 2011. № 1. С. 245 – 249.
3. Квартальнов В.А. Туризм : учебник. М. : Финансы, 2002. 320 с.