

УДК 331.101.3

Косенко Д.В.

студент гр. ГР-22мг

Українська інженерно-педагогічна академія

м. Харків, Україна

наук. кер. – к.і.н., доцент Паньків М.М

МЕХАНІЗМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ

Розвиток сучасної індустрії гостинності характеризується зростаючою актуальністю питань, пов'язаних з управлінням персоналом. Способи заохочення та мотивації персоналу набувають першочергового значення, оскільки вони спрямовані на підвищення ефективності праці, зацікавленості кадрів у кінцевому результаті, і як наслідок, стають механізмами підвищення якості роботи підприємства в цілому.

Система лояльності та особистісного зростання всередині підприємства – це система заохочень різного плану, яка спрямована на виявлення компетенцій співробітників, заохочення активних працівників, стимулювання ідей та ініціативи, співвіднесення інтересів працівників з інтересами підприємства.

Опитування співробітників готельних підприємств показують, що такі способи заохочення сприймаються й оцінюються неоднозначно. Найсильніший вплив на рішення працювати ефективно чинить почуття приналежності до команди, відчуття себе частиною «великої родини». Створюючи таку спільність, роботодавець змушує кожного працівника почуватися важливим і значущим, причетним до створення спільного блага, а тому такому працівнику важче прийняти рішення про перехід в іншу компанію [1].

Просування кар'єрними сходами та оплата програм підвищення кваліфікації розглядається співробітниками переважно як особисті досягнення. Різні дослідження з мотивації персоналу показують ефективність особистого визнання та використання ідей працівників у виробничому процесі.

Належність до команди або бренду, яка найчастіше в науковій літературі розглядається як позитивний мотиваційний чинник, не завжди є таким. Іноді компанії – носії бренду – починають шантажувати ним свій персонал, кажучи про те, що співробітник має бути вдячний за можливість працювати в такій компанії, а не претендувати на підвищення зарплати [1].

Психологічні чинники підтримки – це особистість керівника і стиль управління, формування комфортного психологічного клімату, форми психологічної підтримки, визнання досягнень, забезпечення трудової справедливості тощо. Позитивний психологічний клімат у колективі – це не

тільки фактор мотивації персоналу, а й запорука успішної та ефективної роботи. Адже якщо співробітники зайняті суперництвом, конфліктами, або вони відчують стрес через деспотичний стиль управління, то їм ніколи займатися професійним розвитком, фіксацією позитивних результатів і пошуком творчих шляхів вирішення проблем, що виникають [2].

Таким чином, усі механізми мотивації персоналу можна умовно поділити на дві групи – матеріальні та нематеріальні. У сучасній науковій літературі більшість авторів схиляється до того, що нематеріальні фактори стимулювання персоналу є більш ефективними, адже дають працівнику не ситуативний прибуток, а перспективу кар'єрного та особистісного зростання, задоволення від роботи, згуртованість і причетність до колективу, визнання і задоволення. Однак, нематеріальні стимули ефективні за гідної оплати праці, при зваженому балансі з матеріальними методами заохочення.

Література:

1. Richard A. Swanson, Elwood F. Holton. Foundations of Human Resource Development. Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2014. 145 p.
2. Коваленко Л.Г. Мотивація персоналу підприємств готельно-ресторанного господарства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Випуск 16. С. 323-326.