

УДК 658.64

Марковський Д.В.
студент гр. МТЕ-432м
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна
наук. кер. – к.е.н., доцент Кукліна Т.С.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО КОМПЛЕКСУ

Важливою функцією управління в готельно-ресторанному бізнесі є саме мотивація. Лише за умови ефективної мотивації, підприємства можуть реалізувати свій потенціал до економічного зростання. Адже недостатня мотивація може виступати стримуючим фактором до збільшення показників ефективності діяльності підприємства. Мотивовані працівники краще працюють, більш продуктивні та залучені. Зацікавленість та вмотивованість працівників у результатах своєї роботи при створенні належних умов праці та мотивації сприяє до підвищення прибутку підприємства. У кожного працівника, який працює в сфері готельноресторанного бізнесу, крім визначених керівництвом сприятливих

умов щодо діяльності на підприємстві, можуть існувати свої особисті мотиви та стимули, які спонукають до повсякденного виконання завдань. Мотивація персоналу може виступати важливим напрямом формування конкурентоспроможного, відповідального, професійного колективу, який сприяє досягненню довгострокових цілей та планів, а також реалізації загальної стратегії готельно-ресторанного бізнесу.

Система мотивації персоналу для забезпечення розвитку готельно-ресторанного бізнесу повинна забезпечувати комплекс заходів матеріального, морального, соціального напрямку. Це буде сприяти активізації діяльності персоналу у виробничому процесі. Найкращими стимулятивними факторами може бути відповідність виконуваної роботи потребам працівника у визнанні її як особистості, а також можливість самовираження. Кінцевий результат працівника буде зумовлюватись індивідуальними можливостями, усвідомленням власної ролі в колективних зусиллях та особистою зацікавленістю.

Плинність кадрів свідчить про недостатню мотивацію працівників. Замість того, щоб була командна робота, яка сприяла власному доходу та збільшенню чистого прибутку для готельно-ресторанного комплексу, працівники персоналу шукають нові робочі місця через погані умови праці. Іноді бувають такі випадки, які змушують персонал комплексу працювати довше або більше, вводячи непомірні штрафи, а також групову матеріальну відповідальність, що в подальшому спричиняє нову заміну кадрів [1].

Матеріальна мотивація є найкращим способом заохочення серед персоналу для досягнення кращих результатів на підприємстві. Однією із ефективних способів мотивування працівників є методика визначення посадових окладів (система грейдів). За допомоги цієї системи можна структурувати розмір заробітної плати, обґрунтувати справедливість виплат та дозволити планувати своє кар'єрне зростання. Як стверджують наукові джерела, грейдування - це угруповання посад за визначиними факторами з метою стандартизації оплати праці на підприємстві. За допомогою грейдування дозволено ранжувати посади

залежно від цінності для підприємства, а також визначити рівень оплати, який буде відповідати даному ранжируванню. Сутність грейдингової системи полягають наступним чином: всі посади на підприємстві оцінюються за низкою факторів. Це може бути, наприклад, рівень відповідальності, умови роботи, вартість помилки тощо, де на основі даних визначають рівень оплати праці кожної посади.

При створюванні грейдової системи, готельно-ресторанний комплекс визначає який її підхід до компенсації. Формування підходу до компенсації вимагає глибокого погляду на переконання комплексу щодо заробітної плати. Головне завдання – це створити філософію, а також бути послідовним щодо практики оплати праці.

При грейдуванні розповсюдженим методом оцінки праці є бальнофакторний, де кожна посада оцінюється у визначених балах. На основі сумарної кількості балів визначаються межі грейдів, а також «вилки» окладів.

На початку оцінки визначаються фактори. Вибір факторів залежить від діяльності, стратегічної направленості та цінностей готельно-ресторанного комплексу. На основі метода Хея виділяють основні групи факторів: професійні навички або знання, які потребуються, відповідальність, а також складність і новизна завдань, що вирішуються. Опис факторів по рівнях відбувається із зазначенням відмінностей. Для факторної шкали можна включати від трьох до восьми рівнів. Наприклад, основними факторами в зарубіжних компаніях при застосуванні оцінки посад можуть бути: ступінь повноважень; ступінь впливу на результат; управлінські або професійні навички, складність прийняття рішень тощо [2].

Запропоновані заходи сприятимуть удосконаленню мотивації персоналу готельно-ресторанного комплексу, а це сприятиме до збільшення значних результатів у прибутку та покращення надання послуг.

Література:

1. Гончар Л.О., Батченко Л.В. Забезпечення ефективності системи контролінгу в готельно-ресторанному бізнесі: аспектний аналіз. URL:

file:///C:/Users/Uzer/Downloads/744 (дата звернення 27.09.2023)

2. Герасименко О.О., Герасименко Г.В. Грейдування як інноваційний підхід в оплаті праці: науково-прикладний сценарій для високотехнологічних підприємств. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2019-3_0-pages91_99.pdf (дата звернення 27.09.2023)