

УДК 338.48:333.101.3

Макар К.М.¹, Шелеметьєва Т.В.²

¹ студ. гр. МТЕз-110 НУ «Запорізька політехніка»

² д-р екон. наук, проф. НУ «Запорізька політехніка»

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Туризм є досить складним і багатограним явищем, що охоплює економічні, культурні, соціальні та екологічні аспекти, має значний потенціал постійного прогресу, тісно пов'язаний з багатьма галузями економіки, що визначає його провідне місце в соціально-економічному житті багатьох країн.

Управління туристичним підприємством тісно переплітається з мотивацією праці його персоналу. Надання туристичних послуг вимагає від працівника більшої відповідальності, старанності, творчого ставлення до роботи. Складність стимулювання й управління такими діями обумовлює необхідність вивчення мотиваційного процесу, розуміння сутності, змісту і логіки якого сприяє активізації високопродуктивної праці, максимальному задоволенню потреб працівників, розвитку їхнього творчого потенціалу, який можна плідно застосувати в інтересах туристичного підприємства.

Мотивація у всі часи була однією з найбільш важливих складових в системі управління туристичним персоналом. Особливу актуальність мотивація набуває сьогодні, в умовах військового стану та світової економічної нестабільності.

Різні вчені розглядали питання удосконалення мотиваційного механізму управління туристичним підприємством. Так, Воскресенська О. Є., Глинська А. Є., Шукліна В. В. вважають, «...що необхідно впроваджувати та застосовувати такі методи мотивації, які б значно підвищили продуктивність праці. Дуже важливо орієнтуватися на потреби та мотивацію самих співробітників. Індивідуалізація зможе значно підвищити рівень мотивації працівників. Такий підхід дозволить задовольнити потреби кожного співробітника, що значно покращить як ефективність окремого співробітника, так і результати компанії в цілому. В даний час економічні методи мотивації є одними з найважливіших і мають величезне значення для працівників. Проте не можна не відзначити важливість неекономічних методів мотивації, адже саме вони спонукають людину до розкриття її особистісного потенціалу. Перевагою таких методів є те, що вони не потребують значних фінансових вкладень» [1, с. 63].

В управлінні туристичним підприємством виникає необхідність в формуванні мотиваційного механізму управління туристичним підприємством.

Якимець А. Ю. трактує сутність мотиваційного механізму управління персоналом у сфері туристичних послуг як «...багатокомпонентну систему економічних, соціальних, психологічних, організаційно-управлінських заходів і методів, спрямованих на вплив та задоволення нагальних потреб персоналу, задля досягнення колективних цілей, підвищення конкурентоспроможності послуг, що надаються споживачам» [2, с. 362].

Отже, мотиваційний механізм управління персоналом туристичного підприємства слід розглядати як систему економічних, соціальних, психологічних, організаційно-управлінських заходів і методів, спрямованих на коригування підвищення ефективності праці персоналу, що має призвести до зростання рівня прибутковості, ефективності та конкурентоспроможності туристичної фірми.

В умовах постійної економічної та політичної нестабільності туристичні підприємства мають приділяти особливу увагу удосконаленню мотиваційного механізму управління туристичним підприємством.

Одним із найбільш важливих заходів з удосконалення мотиваційного механізму управління туристичним підприємством є стимулювання освітнього, професійно-кваліфікаційного розвитку трудового потенціалу спеціаліста із закріпленням його на туристичному підприємстві, що відповідає принципам трудової мотивації. Вдосконалення мотивації праці в сфері туризму має бути пов'язане з перспективами професійного, кваліфікаційного, освітнього зростання фахівця впродовж усього трудового життя.

Саме така стратегія трудової мотивації виглядає сьогодні найбільш ефективною і раціональною. Стратегічний рівень трудової мотивації спрямований через віддалену мотивацію на реалізацію життєво осмислених механізмів мотивації. Нетривало діюча мотивація здійснює підтримуючу, направляючу функцію.

Рівень якості трудового життя безпосередньо впливає на стан працівника, готовність працювати, його віддачу й ефективність результатів. Поза сумнівом, рівень оплати праці є найбільш важливим чинником ефективізації праці. Тобто значна увага має бути приділена вдосконаленню оплати праці, так кінцева заробітна плата фахівця має залежати від рівня прибутку, який він приніс.

Також не можна не звертати увагу і на психосоціальну складову комфорту спеціалісту, оскільки через неможливість постійного збільшення заробітної плати задоволеність кількістю грошей із часом знижується і на

перше місце виступають показники психологічного клімату компанії та емоційної гармонії працівника.

Крім того, для удосконалення управління трудовою діяльністю колективу туристичного підприємства та формування ефективного мотиваційного механізму управління туристичним підприємством пропонується запровадити мотиваційний моніторинг, який є актуальним для більшості підприємств, оскільки на сьогодні вивчення потреб, інтересів мотиваційної спрямованості персоналу здійснюється на підприємствах лише епізодично. Впровадження мотиваційного моніторингу дозволить вдосконалити чинну систему матеріальної й нематеріальної мотивації, а також підвищити її ефективність.

Таким чином, удосконалення мотиваційного механізму управління туристичним підприємством має включати реалізацію певних заходів, які б стимулювали фахівців краще виконувати свою роботу через відповідність інтересів туристичного підприємства та працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Воскресенська, О. Є. Дослідження ризиків на міжнародному ринку туристичних послуг, спричинених пандемією та планування заходів виходу з кризи за рахунок підвищення рівня професійної мотивації праці персоналу / О. Є Воскресенська, А. Є. Глинська, В. В. Шукліна // Бізнес-навігатор. – 2021. – Випуск 4(65). – С.61-66.
2. Якимець А. Ю. Теоретичні основи мотивації персоналу туристичного підприємства. // Вісник студентського наукового товариства «ВАТРА» Вінницького торговельно-економічного інституту ДТЕУ. Вінниця: Редакційно-видавничий відділ ВТЕІ ДТЕУ, 2023. - № 177. - С. 361-368.