

## МОТИВАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ефективна система управління людськими ресурсами є вирішальним фактором для всіх підприємств гостинності. Підвищення якості обслуговування та завоювання довіри клієнтів неможливе без мотивації співробітників, оцінки їхньої роботи, чіткого визначення обов'язків та формування організаційної культури. Підвищення продуктивності праці працівників залежить від правильного вибору форми мотивації та розумного її використання.

Мотивація персоналу - це матеріальні та нематеріальні стимули з боку компанії, які спонукають співробітників працювати ефективніше. На даний момент немає ідеального методу мотивації співробітників. До кожного співробітника та в кожній ситуації потрібен різний підхід. Будь-яка система мотивації може принести як користь так і шкоду. Безліч факторів заважають успішній мотивації співробітників, наприклад, складні взаємини керівників та підлеглих, невідповідна оплата праці, умови праці.

Багато керівників вважають за краще не звертати уваги на дані проблеми, що заважає ефективності мотивації, тоді як розробка ефективних і гнучких систем мотивації впливає не лише на творчу участь окремих співробітників, а й на успішність роботи підприємства індустрії гостинності загалом. Процес мотивації повинен враховувати багато чинників, саме тип готелю чи підприємства ресторанного господарства, його специфіку.

Велика роль керівника у мотивації. Грамотний керівник підприємства гостинності крім застосування новітніх технологій та високоякісної сировини, дотримання технологічних вимог прагне максимально мотивувати своїх співробітників, адже саме від їхньої якісної роботи залежатиме ефективність підприємства.

Як правило, керівники вірять у те, що найефективнішим способом мотивації є грошова винагорода працівників наприкінці року. Але, як ми бачимо, хоча оплата праці залишається одним із основних засобів мотивації, вона не єдина. Для одних ефективна система мотивації полягатиме в психологічній підтримці, тоді як для інших це буде вища заробітна плата, чіткі процеси в роботі, словесна оцінка чи комбінація десятків інших інструментів мотивації, винайдених керівником.

Незалежно від технологічних та культурних досягнень, людські ресурси залишаються головною рушійною силою готелю. Тому менеджери повинні постійно намагатися мотивувати працівників, щоб утримати їх і таким чином досягти високої продуктивності. При добре опрацьованій системі мотивації підприємства індустрії гостинності мінімізують відтік співробітників, знижують рівень конфліктів, напруженості, незадоволеності при самореалізації, і навіть інші проблеми, які впливають на ставлення співробітника до роботи і успіх компанії.

Література:

1. Andriychuk, Yu. A.. Zarubizhnyy dosvid motyvatsiyi personalu v rozrizi yapons'koyi modeli. Visnyk Natsional'noho universytetu «L'vivs'ka politekhnik». 2016. Lohistyka. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPL\\_2016\\_846\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPL_2016_846_4)