

УДК 349.2:338.488.2:640.4

Ірина Петлін

*канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри готельно-ресторанної
справи та харчових технологій*

Сергій Юзвяк

*здобувач другого курсу вищої освіти
другого магістерського рівня освітньої програми
«Готельна і ресторанна справа»,
Львівський національний університет
імені Івана Франка*

МОТИВАЦІЯ ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНОЇ ІНДУСТРІЇ

У сучасних умовах господарювання перед підприємствами стоїть низка завдань щодо вдосконалення системи організації праці, одним з основних є створення та впровадження дієвої системи мотивації праці персоналу. Тож створення, удосконалення та впровадження дієвої системи мотивації праці дає поштовх щодо зростання ефективності праці та сприяє підвищенню прибутковості організації.

Організація праці – приведення трудової діяльності людей у певну систему, що характеризується внутрішньою впорядкованістю, узгодженістю і спрямованістю взаємодії для реалізації спільної програми та цілі [1].

Основними чинниками впливу на організацію праці на підприємствах є науково-технічний прогрес, організація виробництва, умови внутрішнього та зовнішнього середовища, психофізіологічні чинники, а також система мотивації та стимулювання праці працівників.

Оцінювання діяльності сучасних підприємств сфери гостинності засвідчує переважання традиційних матеріальних стимулів, а також використання окремих елементів кордонних мотиваційних систем (американської, західноєвропейської), що негативно позначається на системі мотивації праці та неотриманні бажаного результату. Тож

особливої актуальності на сьогодні набувають питання удосконалення систем мотивації праці.

Удосконалення системи мотивації слугує інструментом поліпшення організації праці на підприємствах готельної індустрії та має здійснюватися за такими напрямками:

1. Професійний добір кадрів.
2. Оплата праці і винагорода, які здійснюються з урахуванням принципів справедливості та неупередженості, на основі чіткої внутрішньої фірмової методики.
3. Оцінювання праці та її результативності, яке засновано на чітко обумовлених критеріях.
4. Розвиток особистості з акцентом на якісне зростання рівня та розширенні області діяльності.
5. Навчання і підвищення кваліфікації працівників.
6. Преміювання (заохочення) працівників поза систем оплати праці.

Окремої уваги заслуговує впровадження засобів нематеріальної мотивації працівників, а саме: створення сприятливого психологічного клімату на підприємстві, організація різних корпоративних заходів, надання пільг (безкоштовне харчування, медичне страхування, навчання працівників, їх оздоровлення), поліпшення умов праці тощо.

Таким чином, основними заходами удосконалення системи організації праці на підприємствах готельної індустрії в сучасних умовах є такі:

- здійснення стратегічного планування діяльності підприємства;
- підвищення ефективності використання витрат на заробітну плату;
- удосконалення мотиваційного механізму (упровадження раціональних форм матеріального і морального стимулювання);
- підвищення ефективності використання робочого часу;
- удосконалення трудового процесу, упровадження передових прийомів і методів праці;
- розроблення і впровадження раціональних форм розділення і кооперації праці;
- планування підготовки на підвищення кваліфікації працівників та організація кадрового просування (планування кар'єри).

Таким чином, процес удосконалення організації праці на підприємствах становить собою цілеспрямовану трудову діяльність персоналу, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов цієї діяльності і рівня відповідальності. Тобто напрями вдосконалення організації праці на підприємстві передбачають оптимізацію всіх її елементів, забезпечення їх відповідності технічним параметрам виробництва, цілям діяльності, критеріям її ефективності.

Запропоновані заходи удосконалення організації праці на підприємствах сприятимуть підвищенню рівня продуктивності праці та ефективності використання кадрового потенціалу підприємства, поліпшенню якісного складу працівників, посиленню мотиваційних чинників праці, оптимізації витрат праці.

Ключові слова: мотивація, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація, організація праці, продуктивність праці.

Список використаних джерел

1. Виноградський М. Д., Шканова О. М. Організація праці менеджера : навч. посіб. / Виноградський М. Д., Шканова О. М. – Київ : Кондор, 2002. – 518 с.