

співробітників здійснюється зазвичай керівництвом організації за допомогою певних методів. Згідно з останніми дослідженнями, дохід, матеріальне стимулювання залишається ключовим фактором зацікавленості співробітників. Серед нематеріальних методів мотивації можна виділити повагу, гнучкий графік роботи, можливість ініціативи, співпраця в команді, довіру керівництва. Отже, стимулювання персоналу – це вживані заходи, що забезпечують співробітникам гідні умови праці та задоволення їхніх особистих інтересів. Природно, ці заходи спрямовані на досягнення цілей організації. Необхідно відзначити, що методи стимулювання безпосередньо впливають на мотивацію співробітників. Чим більш відповідним є який-небудь метод стимулювання для конкретного співробітника, тим більше він надає позитивного впливу на мотивацію цього співробітника. Саме тому керівництву необхідно вивчати свій персонал, щоб забезпечувати сприятливі умови праці, що в перспективі принесе ще більшу кількість корисного виробленого продукту. Дуже важлива роль у мотивації та стимулюванні персоналу відводиться керівництву організації.

Отже, для формування правильної мотивації та стимулювання керівнику необхідно дотримуватися чітких правил:

- визначити мету, для якої потрібен конкретний співробітник;
- сформувати довгострокові та формувати короткострокові плани мотивації та стимулювання, орієнтуючись на зовнішні та внутрішні чинники мотивації, вибираючи правильні методи стимулювання;
- керівник зобов'язаний поводитися себе гідно, правильно налаштовувати та виховувати співробітників, уникати управлінських помилок, пов'язаних з управлінням персоналу.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТУРИСТСЬКОЇ ІНДУСТРІЇ

Фролова А.А.

Науковий керівник – Писарева І.В., асистент

Мотивація є збудником до дії, тією рушійною силою, яка в свою чергу впливає на прагнення працівника задовольнити свої потреби за допомогою трудової діяльності. У сфері туризму необхідно приділяти належну увагу мотивації персоналу, оскільки продуктивність роботи безпосередньо залежить від того, наскільки персонал зацікавлений у виконанні даної роботи.

В наукових трудах зарубіжних вчених (Ф. Тейлора, Л. і Ф. Гілберти, Г. Ганта, М-П. Фоллетт, Е. Мейо і Ф. Ротлісбергер, Ф. Герцберга, Д. Мак-Клелланда, Д. Аткинсона, Е. Лоулера), розглядається система

винагороди праці, потреба в самореалізації та спілкуванні, забезпечення умов для праці, що в свою чергу дає поштовх для створення системи мотивації.

Система мотивації багатогранний процес, з рядом проблем які необхідно вирішувати. До основних проблем відносяться:

1. Низький рівень заробітної плати;
2. Відсутність умов для кар'єрного зростання;
3. Несприятлива атмосфера в колективі;
4. Незацікавленість в результатах діяльності компанії;
5. Низький рівень професіоналізму співробітників.

Виходячи з перерахованих вище проблем, можна запропонувати наступні шляхи їх вирішення:

1. Матеріальна винагорода в поєднанні з якісними і безпечними умовами праці, якщо персонал буде вважати оплату праці справедливою, а також буде видно взаємозв'язок між результатами роботи і платою. У туріндустрії також є ефективна модель надання бонусів.

2. Надання співробітникам гарантії професійного зростання, просування по кар'єрних сходах.

3. Нематеріальні стимулювання. Даний підхід, перш за все, включає в себе комфортний графік роботи. Також, можуть входити різні заохочення у вигляді подарунків, квитків, знижок на придбання послуг компанії.

4. Різні внутрішньофірмові заходи, такі як екскурсійні поїздки, корпоративи, тренінги, які можуть згуртувати колектив, перетворивши співробітників в злагоджений механізм.

5. Делегування повноважень, що має на увазі собою частину обов'язків і повноважень від менеджера переходить до групи нижчестоящих співробітників.

Дані шляхи мотивування співробітників поєднують в собі задоволення потреби людини в досягненнях і кар'єрному зростанні, володіння відповідальністю і повноваженнями, отримання гідної винагороди за свою роботу.

Таким чином, можна зробити висновок про те що, мотивування праці безпосередньо пов'язане з якістю виконуваної роботи і є однією з найважливіших задач, що стоять перед керівництвом.