

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ У ГАЛУЗІ ТУРИЗМУ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Жихарь В. І., студентка 5 курсу ЦЗН

Угоднікова О. І., канд. екон. наук., ст. викл. каф. Туризму та готельного господарства

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*

Питання мотивації персоналу набуло актуальності, ще задовго до початку розуміння менеджменту як науки, і сьогодні, воно не менш актуальні. Складність мотивації персоналу, полягає в тому, що потреби людей – змінні, і необхідно постійно підлаштовуватися під їх потреби, аби система була ефективною, і виконувала свою функцію – стимулювання персоналу до праці. Якщо раніше головними для людини були фізіологічні потреби, то на сьогоднішній день зростає роль реалізації потреб у визнанні та самореалізації у зв'язку із розвитком суспільства, отже змінюють ся мотиви праці працівників. Вирішальним фактором високої результативності праці у сучасних умовах - виступає мотивація. Трудова мотивація – це процес стимулювання окремо взятого працівника, до виконання робіт орієнтованих на досягнення стратегічних цілей організації та забезпечення якості проведення робіт чи надання послуг. [1, с. 64 - 66].

Суттєве значення у процесі управління мотивація набула при змінах відношення економічної системи щодо особи працівника, як одного із головних ресурсу процесу праці. Цей чинник сприяв серйознішому ставленню та вивченню до потреб працівника та шляхів реалізації цих потреб на підприємстві, та вигоди від даної діяльності для підприємства. [2, с. 313].

На сьогоднішній день, мало задовольняти потреби матеріальними складовими, необхідно враховувати моральні та психологічні потреби працівника, аби сформувати у працівника співучасть у досягненні цілей організації, та високу задоволеність ним від процесу праці. Зневажливе ставлення до формування та застосування ефективної системи мотивації та стимулювання призводить до зниження показників продуктивності праці, рівня якості виконання своїх обов'язків персоналом, рівня дисциплінованості співробітника. Постійні зміни у політичному та економічному середовищі держави, створюють великі можливості та водночас серйозні перепони щодо кожного працівника, і вносять характерний стиль невизначеності та змінності умов. Саме тому, лише функціональний мотиваційний механізм, який буде відповідати вимогам сучасності, та буде гнучким до змін, забезпечить ефективне використання трудових ресурсів. [3].

Багато аспектів мотивації на сьогодні потребує уточнення, корегування, а також додаткового обґрунтування, для ефективного використання у практичній діяльності.

Розробка і реалізація на підприємствах систем мотивації, сприятиме

підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності, і як результат прибутковості туристичного підприємства, тому питання мотивації персоналу є дуже актуальним на сьогоднішній день, воно є одним з ключових компонентів побудови бізнесу та управління. Необхідно більш ґрунтовно вивчати питання мотивації, та пристосовувати класичні теорії до практичної діяльності певного підприємства. [4, с 44 - 46].

Система мотивації переглядалася, і дослідники шукали нові шляхи мотивації для працівників, які б працювали на практиці. Продовжувалося вивчення умов праці, і те, як вони впливають на продуктивність праці. Розглядалися клімат, освітленість робочого місця, та його організація. Після дослідження вище зазначених критеріїв, було винесено рішення, що працівникам необхідно відчувати свою значущість для підприємства та відчувати безпеку. За час свого історичного розвитку, мотивація, пройшла декілька етапів, які охарактеризовані в таблиці 1.

Таблиця 1. Ретроспективний аналіз розвитку підходів та теорій мотивації

Підходи	Характеристика	Наковці	Період
1	2	3	4
Традиційний підхід (застосування методу «батого і пряника»).	Це класична схема мотивації праці. Виникла у період задовго до появи мотивації як теорії управління, і як науки. В певній мірі, застосування цього методу відбувалося на несвідомому рівні. Суть цього полягає у тому, що людина реагує на певні заохочення, як правило матеріальні. У концепції цього методу «батіг» - символізує страх, біль можливість вигнання з країни за невиконання вказівок, а «пряник» - матеріальні блага, заможність, можливість підвищення свого соціального стану. Мотивація «батого і пряника» окреслюється простотою мотивів для досягнення цілей. Природною основою функціонування і дієвості цього методу були мінімальні фінансові та соціальні умови життя працівників у часи промислової революції.	Ф. Тейлор, Д. Мак-Грегор.	Середина XIX ст.

1	2	3	4
Теорія «людських відносин»	Широко вивчалася проблема мотивування працівників, велику увагу приділяли вивченню системи спонукання персоналу, виходячи з їх потреб, інтересів, цілей. Проводився аналіз трудової діяльності та психології праці. Напрямок «людських відносин», розглядав: рівень доходу, відсутність кар'єрного зросту, рутинність роботи, соціальні гарантії, неофіційне працевлаштування, стосунки з керівниками та відношення з колегами.	Мескон М., Хедоурі Ф., Мейо Е.	Цей етап розпочався у 40-х роках ХХ століття
Теорія «людських ресурсів» (визнання людини як багатогранної особистості).	Відповідно цієї теорії людина вважається багатогранною, і мотивується різноманітними факторами. Вчені, які розвивали цю теорію вважали, що він супроводжуються маніпуляцією працівника, на основі використання матеріального та нематеріального заохочення, а збільшення продуктивності праці може змінювати відношення керівника до персоналу, як до компетентних.	Абрахам Маслоу, Фредерік Герцберг, Девід Мак-Клелланд Альдерфер	ХХ століття.
Сучасний підхід «цілісна людина» (основу складає дослідження поведінки людей у процесі праці - «цілісна людина»).	Цей підхід сформувався під впливом наступних типів теорій: змістовні теорії – вивчають потреби працівника, що є основним підґрунтям для проведення досліджень; процесуальні теорії – вивчають суть розподілу праці, прикладених зусиль до роботи працівниками, а також вибір ними певної моделі поведінки, задля досягнення своїх цілей.	В. Врум, Портер-Лоулер, Адамс Стейсі.	ХХ – поч. ХХІ століття.

Таблиця сформована на основі джерел: [5, с. 223 – 227; 6, с. 158 – 161;].

Отже, провівши аналіз розвитку поняття мотивації, можна зробити висновок, що формування поглядів на мотивацію, вказує, що еволюція розвитку даного поняття відбувалася у тісній взаємодії з розвитком виробництва, промисловості, підвищенням якості виконання роботи, покращенням соціального стану людей, а також значне поліпшення організації робочого місця. Також мотивація пройшла, що з часом, мотивації персоналу приділялося все більше уваги, і проводилося ще більше досліджень. Розроблялися різні підходи, впроваджувалися соціальні гарантії, а пізніше створювалися соціальні пакети, які забезпечували безпеку на виробництві, а також бонуси за добре виконану роботу, також соціальні пакети включали в себе і пільговий відпочинок працівника від підприємства. Поступово власники підприємств намагалися покращувати умови праці, та запроваджували різноманітні заохочення для персоналу. На сьогодні, більшість власників підприємств вже розуміють, що мотивація, істотно підвищує продуктивність праці колективу, а це напряду впливає на прибутки підприємства. Зацікавлений у кінцевому результаті працівник, завжди принесе більше користі підприємству, аніж не з мотивований і байдужий до виконання своїх обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Базаров Ю.Т. Управління персоналом / Ю.Т. Базаров, Б.Л. Єрьоміна. - М: ЮНИТИ, 2007.
2. Бенях В. В. Еволюція сутності мотивації праці / В. В. Бенях // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. - 2010. - № 4(3). - С. 223-227.
3. Бойко М. Г. Концептуальні основи розвитку корпорацій у туристичному та готельно-ресторанному бізнесі / М. Г. Бойко, А. Г. Охріменко, А. М. Расулова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – Випуск 13. Частина 2.– 2015. – С. 35-38.
4. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : монографія / Петрова І. Л., Шпильова Т. І., Сисоліна Н. П. ; за наук. ред. проф. Петрової І. Л. — К. : Дорадо, 2010.
5. Ліфінцев Д.С. Вплив корпоративної культури на мотивацію персоналу // Актуальні проблеми економіки, 2006. - №2. - С.154 - 158.
6. Управління персоналом: Навч. посіб. /Виноградський М.Д., Беляєва М.Д., Виноградська А.М., Шконова О.М. - К.: ЦНЛ, 2006. - 504 с.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ БЕЗПЕКИ І ПОРЯДКУ ТА ПРОТИДІЯ ЗЛОЧИННОСТІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Загуменна Ю.О., канд. юрид. наук, доц., проф. каф. теорії та історії держави і права факультету №1

Харківського національного університету внутрішніх справ

Забезпечення публічної безпеки і порядку, протидії злочинності на території Харківської області є однією із найбільш актуальних проблем, що