

- 2) втрата кваліфікації більшістю трудових мігрантів, які працюють за кордоном не за фахом;
- 3) витрачання державою коштів на підготовку фахівців, які реалізують свої здібності за межами країни;
- 4) проблема «соціального сирітства» і розпад сімей;
- 5) ризик «торгівлі» людьми.

Враховуючи описані тенденції посилення міграційних тенденцій серед населення України до країн Європейського Союзу, потребує особливої уваги питання реінтеграції мігрантів, у тому числі і шляхом безмитного вивезення мігрантами особистого майна, а також товарів виробничого призначення з метою започаткування власної справи.

#### Література:

1. Корнієнко О. О. Соціально-економічний аспект регіональної асиметрії міграційних процесів: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 / О. О. Корнієнко ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. В. М. Птухи НАН України. – Київ, 2018. – 221 с.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 28.02.2019.)
3. Рibaкова Т. О. Стан та перспективи трудової міграції між Україною та Європейським Союзом в умовах євроінтеграції / Т. О. Рibaкова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2016. – Вип. 7. – Частина 3. – С. 45–49.
4. Безрукова Н. В., Свічкач В. А. Міграція робочої сили з України до ЄС: аналіз особливостей та наслідків. URL: <http://77.121.11.9/bitstream/> (дата звернення: 28.02.2019.)

## ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ГОТЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ю. В. ФЕДОТОВА, канд. екон. наук, доц.,  
доц. кафедри економічної теорії та міжнародної економіки,  
Н. Р. ЖУРАВЛЬОВА, студ.  
*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

На сьогоднішньому етапі реформування суспільства в Україні проблема мотивації поведінки й діяльності набуває важливого значення. Вирішення задач, які постають перед суспільством, як показує світовий досвід господарювання, залежить від людини, спонукальним важелем до дії якої є її мотивація. Саме тому менеджери готельних підприємств прагнуть підвищити мотивацію, і таким чином підвищити якість роботи.

Значне місце в діяльності менеджерів готельного підприємства належить методам мотивації, які реалізуються шляхом застосування наступних стимулів.

По-перше, це матеріальна винагорода, що являється базовим стимулом для будь-якої країни світу і полягає у винагороді працівників за додаткові часи роботи, премії, а також комісійні винагороди. По-друге, компенсації, специфічне стимулювання, зазвичай використовується для підприємств

міжнародного призначення. По-третє, нематеріальне стимулювання – класичний метод мотивації, який базується на психологічному факторі та оцінці місця працівника у підприємстві. Включає в себе нагороди, подяки, заохочення, відзнаки «Працівник місяцю» тощо. По-четверте, це змішане стимулювання, яке поєднує в собі декілька методів стимулювання та є найбільш розповсюдженим видом.

Аналізуючи міжнародний досвід, варто відзначити методи мотивації у Франції, Німеччині та Швеції.

У французькій моделі становить інтерес методика оцінки праці і використовувані критерії. Так, на підприємствах застосовується бальна оцінка ефективності праці працівника (від 0 до 120 балів) за шістьма показниками: професійні знання, продуктивність праці, якість роботи, дотримання правил техніки безпеки, етика виробництва, ініціативність. Перевага французької моделі мотивації праці полягає в тому, що вона відчутно стимулює ефективність і якість праці, слугує фактором саморегулювання розміру фонду оплати праці.

У центрі німецької моделі мотивації праці перебуває людина з її інтересами як вільна особистість, що усвідомлює свою відповідальність перед суспільством. Західні дослідники дійшли висновку, що гармонійне поєднання стимулювання праці й соціальних гарантій становить собою одну з найкращих моделей, будь-коли відомих в історії економічних теорій. Ця модель забезпечує рівною мірою як економічний добробут, так і соціальні гарантії.

Шведська модель мотивації праці відзначається політикою солідарної заробітної плати, що ґрунтується на таких принципах: рівна оплата за рівну працю, скорочення розриву між розмірами мінімальної й максимальної зарплати.

В Україні існують сучасні методи мотивації, які не включають в себе кваліфікаційні покращення у роботі персоналу та соціальний захист. Так, одним лише методом матеріальної винагороди неможливо досягнути високої продуктивності праці, а також знаходження свого місця в підприємстві та осмисленої роботи.

Мотивацію і стимулювання трудової активності персоналу необхідно розглядати як важливий фактор зростання продуктивності праці та підвищення ефективності виробництва, враховуючи досвід країн Європейського Союзу.

#### **Література:**

1. Кича Л. М. Особливості закордонного досвіду мотивації праці / Л. М. Кича // *Вісник Приазовського державного технічного університету*. – 2013. – № 26. – С. 72–76.