

4. Удосконалення матеріальної та нематеріальної мотивації праці на туристичному підприємстві

Ірина Антоненко, Тетяна Кірій

Національний університет харчових технологій, Київ, Україна

Вступ. Мотивовані і висококваліфіковані працівники є важливим стратегічним активом туристичного підприємства. У сучасних умовах проблемою мотивації є її недосконалість, недостатнє фінансування заходів, спрямованих на вдосконалення мотивації персоналу, а також те, що на підприємствах не приділяють належної уваги мотивації.

Матеріали та методи. Матеріалом для дослідження стали наукові розробки вітчизняних і закордонних учених з проблем мотивації праці на туристичному підприємстві, законодавчі і нормативні акти України. У роботі застосовані методи аналізу та синтезу інформації.

Результати. Значне посилення конкуренції на ринку сприяє підвищенню уваги до мотивування праці персоналу на турпідприємстві, адже високий рівень мотивації працівників є життєво необхідним для забезпечення ефективності діяльності всього підприємства. Саме в мотивації праці персоналу можуть бути знайдені ті резерви, які дозволять підприємству отримати максимальну віддачу від використання наявних трудових ресурсів та підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності туристичного підприємства. Фактором мотивації насамперед виступає система стимулювання праці. Основними матеріальними стимулами є заробітна плата, одноразові грошові винагороди, заохочувальні та компенсаційні виплати, надбавки та доплати, які не передбачені законодавством. Матеріальне стимулювання, яке не підкріплене моральним фактором, не приносить максимального ефекту. Нематеріальне - спрямоване на задоволення психологічних та соціальних потреб людини, а саме: можливість розвитку, навчання, планування кар'єри. Основний ефект, який досягається до допомогою нематеріальної мотивації, підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників підприємства [1].

Цікавим способом удосконалення мотивації праці є мотивація вільним часом або модульна система компенсації вільним часом. Ця форма мотивації поки не одержала поширення у практиці українських туристичних підприємств, але досвід використання її зарубіжними підприємствами свідчить про необхідність впровадження [2, с.122].

Висновок. Отже, мотивація персоналу відіграє важливу роль в управлінні туристичним підприємством, тому її удосконалення дозволяє впровадити в практику нові способи мотивації праці шляхом поєднання матеріальних та нематеріальних форм стимулювання працівників, що дозволить підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Література

1. Погорелов М.І. Сучасні проблеми мотивації працівників та шляхи їх вирішення / М.І. Погорелов, А.Д. Гордієнко // Вісник НТУ «ХП». 2013. № 22(995). – С. 105 – 109.
2. Капранова Л. Г. Вплив мотивації праці на підвищення конкурентоспроможності підприємства. /О. М. Анісімова, Л. Г. Капранова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. – Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2011. – Вип. 2. – 288 с.