

Каламан Ольга

д.е.н., доцент,

«Амбіс» Університет, м. Прага

Власюк Карина

аспірант кафедри менеджменту, старший викладач,

Міжнародний гуманітарний університет

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ

Проблему мотивації персоналу порушують багато авторів відомих економістів. Серед яких в розвиток теорії мотивації значний внесок зробили такі автори, як: Ф. Теолор, А. Фойоль, Г. Лоуренс, П. Друкер, Х. Форд, Ф. Герцберг, Л. Портер, Е. Лоулер, С. Адамс та ін. Водночас в економічній літературі немає цілісного розуміння сутності мотиваційного процесу працівника, особливостей формування відповідальності працівника за виконану роботу та формування способів мотивації. Багато вчених доводили необхідність мотивації персоналу в організації, але не було вироблено єдиного і універсального підходу, застосовного на підприємстві.

Залежно від об'єкта цілі мотивації можна розділити на такі, які ставить перед собою підприємець та організація. Якщо розглядати останнє, то основним мотивом є створення набору умов, які спонукають співробітників до дій, головною метою яких є максимальний ефект. З точки зору працівника підприємства, основною метою мотивації є забезпечення його особистих потреб. Відповідно, у системі мотивації персоналу кожна зі сторін зацікавлена в досягненні особистих цілей. Основні завдання мотивації персоналу: сформувати розуміння мотивації, розуміння сутності мотивації в трудовому процесі у

працівників підприємства; навчання персоналу (як і керівного складу) основам поведінки в організації, насамперед психологічним; формувати у керівників демократичний підхід до управління через використання сучасних методів у процесі мотивації.

На сучасному етапі розвитку підприємств індустрії гостинності, як і раніше, для попередження негативних ситуацій у процесі діяльності підприємства переважно використовуються як позитивні, так і стримуючі засоби. Їх часто називають важелем впливу з точки зору мотивації персоналу. Використання тих чи інших важелів впливу визначається керівництвом такого підприємства і закріплюється законодавчо.

Досить цікавим моментом у дослідженні мотивації персоналу підприємств індустрії гостинності є зарубіжний досвід. На сучасному етапі, в рамках активного процесу використання європейських стандартів, багато вітчизняних підприємств індустрії гостинності часто формують основу для розробки системи мотивації персоналу щодо використання успішного зарубіжного досвіду без урахування складностей нерозуміння особливостей тенденцій та необхідності адаптувати його для конкретного підприємства. У цій ситуації виникає необхідність вивчення та систематизації основних аспектів мотивації персоналу у світовій практиці.

У зв'язку з цим дуже актуальним є вивчення та систематизація основних аспектів світової практики мотивації та стимулювання трудової діяльності на підприємствах індустрії гостинності. В рамках проведеного дослідження щодо моделей мотивації персоналу можна відзначити, що японська модель вважається найбільш гнучкою з усіх інших систем. Однак її існування побудоване на особливостях національного менталітету, вимагає від людей високого ступеня розвитку самосвідомості, пріоритету суспільних інтересів над особистими, а також готовності до певних

«жертв» заради загального. У більшості японських організацій матеріальне заохочення базується на ціноутворенні працівників. На сьогоднішній день найбільш поширеною є так звана «синтезована система оплати праці», де заробітна плата формується з урахуванням чотирьох основних факторів (вік, стаж роботи, професійна кваліфікація та продуктивність праці), а базою для персональних норм праці є вік і стаж. Основою для визначення тарифної ставки працівника («кваліфікаційних ставок») служить професійна майстерність і продуктивність. Таким чином, використання норми праці пов'язане з кваліфікацією і трудовим вкладом працівника, що стримує автоматичне зростання заробітної плати у зв'язку з показником «стаж», що підвищує мотивацію до продуктивності праці.

Американська модель розглядає оплату праці як основу системи мотивації, в основі якої лежать певні соціальні та культурні установки нації, тобто орієнтація на досягнення особистого успіху та високого рівня економічного добробуту кожної людини. Системи матеріального стимулювання трудової діяльності тут представлені різними модифікаціями погодинної оплати праці з нормованими завданнями, доповненими різними формами преміювання. Перевагами французького підходу є обізнаність працівників про економічне становище компанії та сильний стимулюючий вплив на ефективність і якість роботи, що забезпечує саморегулювання фонду оплати праці.

Англійська система спирається на дві модифікації системи винагороди за працю в залежності від прибутку: грошову та акціонерну (передбачають часткову оплату у формі акцій), а також використання «коливної» заробітної плати, яка повністю залежить від прибутку організації. Такий розподіл прибутку позитивно впливає як на саму організацію, так і на її співробітників, оскільки покращує їхнє ставлення до праці та

стимулює ефективність праці, в результаті чого підвищується продуктивність.

Можна зробити висновок, що всі вони мають свої відмінні риси, які значною мірою зумовлені національними особливостями. У той же час серед різних систем можна знайти певну схожість методів, що доцільно було б застосувати для вітчизняних підприємств індустрії гостинності. Загалом можна сказати, що мотивація персоналу на сучасному етапі є одним із пріоритетних завдань кожного підприємства, в т. ч. індустрії гостинності, тому воно повинно сформувати мотиваційну політику, яка відповідає цілям і специфіці діяльності. Розробка та використання ефективної системи мотивації персоналу та мотиваційної політики, в тому числі шляхом впровадження методів матеріального та нематеріального стимулювання працівників, є основною умовою підвищення ефективності діяльності кожного підприємства та його конкурентоспроможності на ринку.

Список використаних джерел

1. Каламан О.Б., Дишкантюк О.В., Власюк К.В. Формування ефективних комунікацій на підприємствах індустрії гостинності як механізм підвищення якості управління персоналом. Інфраструктура ринку. 2023. № 70. С. 100-106.
2. Дороніна М.С., Черкашина Т.С. Протиріччя в мотивації управлінського персоналу промислових підприємств. Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. 2013. № 1. С. 4-15.
3. Kalaman O., Mandrykin D. Labor potential as an important factor in improving the efficiency of enterprises in the hospitality industry. Причорноморські економічні студії. 2023. № 79. С. 107-113.

4. Машков К.Є. Права та обов'язки працівників, що виникають внаслідок отримання заохочення за трудові досягнення. Часопис Київського університету права. 2011. № 1. С. 193-196.

5. Каламан О.Б., Дишкантюк О.В., Власюк К.В. Комунікативні процеси в системі управління персоналом індустрії гостинності. Інфраструктура ринку. 2023. № 71. С. 128-134.

6. Ющенко Р.О. Значення системи мотивації персоналу. Управління розвитком: збірник наукових статей Харківського національного економічного університету. 2011. № 13 (110). С. 47-49.

УДК 331.08

Кондратенко Наталія

д.е.н., проф., проф. кафедри менеджменту і публічного
адміністрування

Харківський національний університет міського
господарства імені О.М. Бекетова

Пристемський Денис

магістр кафедри менеджменту і публічного
адміністрування

Харківський національний університет міського
господарства імені О.М. Бекетова

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Розглядаючи інтелектуальний потенціал як динамічну систему накопичення, примноження і трансформування його в інтелектуальний капітал, важливим напрямом в стратегії інноваційного розвитку є створення відповідних умов для активізації інтелектуального потенціалу, тобто