

ВПЛИВ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ МОТИВАЦІЙ НА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ РЕСТОРАННИХ ЗАКЛАДІВ

Олефіренко М.В., ст. викладач

Київський кооперативний інститут бізнесу і права

У наш час для більшості ресторанних закладів велику роль відіграє формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, а також збереження параметрів виробничих процесів у швидко змінних умовах зовнішнього і внутрішнього середовищ. У зв'язку з цим зростає значення внеску кожного члена трудового колективу в кінцеві результати діяльності підприємства.

Необхідність адаптації світових нематеріальних методів стимулювання праці персоналу до сучасної системи мотивації в Україні.

У комплексі антикризових заходів робота з мотивації персоналу зосереджується навколо двох основних завдань [1; 3;]:

- 1) стабілізації персоналу (морального клімату в колективі).
- 2) удосконалення системи матеріальної та нематеріальної мотивації.

Дослідження мотивації праці як фактора підвищення конкурентоспроможності підприємств ресторанного господарства в сучасних ринкових умовах. Виявлення основних видів мотивації праці за кордоном та їх доцільність впровадження в українській практиці з можливістю адаптації в умовах функціонування вітчизняних закладів ресторанного господарства. Обґрунтування шляхів удосконалення зокрема, нематеріального стимулювання праці персоналу підприємств ресторанного господарства та визначення перспектив розвитку їх трудового потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності на ринку.

Конкурентоспроможність закладів ресторанного господарства в сучасних умовах пов'язана з підвищенням значення людського фактора, активізацією соціальної та кадрової політики.

Мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. Своєю чергою мотивація праці являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби, в загальному розумінні – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей. Основна мета процесу мотивації – це одержання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства в сучасному конкурентному середовищі.

Система мотивації персоналу в закладах ресторанного господарства – це заохочення працівників, сукупність мотивів, реалізованих потреб, які спонукають працівника зробити той чи інший вчинок. Потрібно пам'ятати, що

співробітник буде добре працювати в тому випадку, якщо задоволені його потреби. Чим вище мотивація персоналу, тим вищий прибуток ресторану – це аксіома. Якщо людина отримує від роботи те, чого хоче – вона добре виконуватиме свої обов'язки, гадають більшість власників та роботодавців. Якщо ж важливі потреби працівника не задоволені, рано чи пізно настане погіршення якості його роботи, а потім і звільнення [3]. Тому при підборі команди працівників ресторану, необхідно ключову роль надавати власнику, який і хоче мати кінцевий позитивний результат. Найкращий результат заключається у співвідношенні постійного доходу закладу та задоволеній команді. Команда ресторану повинна насамперед розуміти чіткі правила та рамки роботи, для досягнення своїх матеріальних та нематеріальних потреб.

Найпершим являється з'ясування потреб підлеглих, мотивів, які рухають ними в роботі. Одним із елементів є можливість проведення анкетування працівника та розгляд декількох варіантів розвитку на даній ділянці роботи. Повністю задовольнити потреби неможливо, вони постійно зростають, саме тому система мотивації персоналу повинна рости разом з потребами. Особливу увагу необхідно привертати до розгляду самих потреб, організовуючи своїм робітникам семінари та лекції щодо позитивного мислення, інвестиції в майбутнє, годину провести із книгою чи гаджетом, як родинні зв'язки впливають на створення свого світу, як ставити цілі та досягати їх.

Лише ті працівники, які усвідомлюють сенс своєї діяльності та прагнуть досягнення цілей підприємства, можуть розраховувати на отримання високих результатів. Сучасна практика зарубіжних та деяких українських підприємств ресторанного господарства свідчить про тенденцію до суттєвих змін в системі мотивації персоналу. Найбільш вагомими мотивами для працівників є пільгове харчування на підприємстві – 82%, премії – 58%, можливість отримання кредиту на придбання житла – 55%.

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, насамперед, направлене на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посиленню зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами.

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації спрямовано на більш повне використання у роботі сформованих компетенцій, задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування нових знань, умінь і практичних навичок.

Для українських ресторанних закладів корисним є вивчення зарубіжного досвіду трудової мотивації та впровадження поширених систем стимулювання персоналу – матеріальних, але в більшій мірі нематеріальних. Також

впровадження підходу управління персоналом, а саме вимога глибокого знання керівником не лише своїх безпосередніх підлеглих, але і працівників, які займають посади декількома рівнями нижче, впровадження форми оплати праці, яка поєднує елементи відрядної і погодинної систем, застосування колективних систем преміювання, індивідуалізацію заробітної плати, впровадження різних систем участі в прибутках, стимулювання працівників, які займаються творчою працею, шляхом застосування вільного графіка роботи, гуманізації праці, кар'єрний та професійний ріст.

Отже, ідеальна робота повинна:

- мати цілісність, тобто приводити до визначеного результату як окремого працівника, так і підприємства в цілому;
- оцінюватися службовцями як важлива і що заслуговує бути виконаною;
- давати можливість приймати рішення, необхідні для її виконання, тобто повинна бути автономія (в установлених межах);
- забезпечувати зворотний зв'язок із працівником, оцінюватися залежно від ефективності його праці;
- приносити справедливу, з погляду працівника, винагороду, як матеріальну, так і нематеріальну. Спроектоване відповідно до цих принципів робоче місце забезпечує внутрішнє задоволення працівника. Це дуже потужний мотиваційний чинник, через те, що вона стимулює якісне виконання роботи і економічну безпеку підприємства

Література:

1. Ветров В. М. Мотивація та стимулювання працівників підприємств харчування в готельно–ресторанному бізнесі [Електронний ресурс] / В. М. Ветров, С. М. Бесіда. – Режим доступу : http://tourlib.net/statti_ukr/vetrov.htm.
2. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу [Електронний ресурс] // Аграрний сектор України. – Режим доступу : <http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242/>.
3. Івануса А. В. Особливості формування ефективної системи мотивації персоналу підприємств ресторанного бізнесу / А. В. Івануса // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук. праць. – Вип. 22.10. – Львів : НЛТУУ, 2012. – С. 380–383.
4. Волевач Л.М. Використання мотивації у практичному менеджменті / Л.М. Волевач // Наука і економіка. — 2009. — № 3(15). — С. 177—181.