

УДК 621.326

Рібун Х. – ст. гр. БМ-31

Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя

ВДОСКОНАЛЕННЯ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ

Науковий керівник: к.е.н., доц. Галушак О.Я.

Стимулювання праці є основою мотивації трудової активності людини. Цілеспрямоване застосування по відношенню до людини стимулів для впливу на її зусилля, старання, наполегливість, добросовісність, цілеспрямованість у справі вирішення задач, що стоять перед готельним підприємством, і включення відповідних мотивів називається стимулюванням.

Стимулювання праці виконує економічну, соціальну і моральну функції. Стимулювання може бути як зовнішнім так і внутрішнім. Прийоми самостимулювання (внутрішнього стимулювання) включають самопереконавання, самонавіювання і самосхвалення. У свою чергу, стимули можуть бути матеріальними (грошові: заробітна плата, премії, негрошові: путівки, лікування, транспорт) і нематеріальними (соціальні: престижність праці, можливість росту, моральні: повага з боку друзів, родичів, нагороди , творчі: можливості самовдосконалення, самореалізація).

Розрізняють три види стимулювання: моральне, соціальне й матеріальне.

Моральне стимулювання виражається у виникненні в працівника почуття внутрішнього задоволення від результатів своєї роботи.

Соціальне стимулювання – різновид стимулювання, яке виражається у зміні соціального статусу працівника.

Однією з найважливіших форм мотивації праці на підприємствах готельно-ресторанного бізнесу є матеріальне стимулювання. Система матеріальних стимулів праці ґрунтується на різноманітних спонукальних мотивах, які доповнюють один одного й підпорядковані меті щодо створення матеріальної зацікавленості у здійсненні трудової діяльності. Матеріальне стимулювання реалізується насамперед через зміцнення та розвиток особистісних матеріальних стимулів. Основною формою яких є оплата праці. Оплата праці працівників готельно-ресторанного бізнесу складається з основної заробітної плати й додаткової. Основна заробітна плата працівника визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами. Рівень додаткової оплати праці встановлюється згідно з кінцевими результатами діяльності підприємства.

Враховуючи структуру робочої сили та зміст праці підприємств готельно-ресторанного бізнесу доцільно використовувати наступні принципи матеріального стимулювання: зростання заробітної плати залежно від підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємств; диференціація заробітної плати залежно від певної групи працівників, умов праці та трудових досягнень; можливість підвищення заробітної плати за виконання особливих видів робіт, тобто найбільш відповідальних, важливих і потрібних у процесі надання послуг; перспектива зростання заробітної плати на кожному робочому місці.

Отже, вдосконалення механізму мотивації праці персоналу підприємств індустрії готельного бізнесу полягає у застосуванні різних видів стимулювання, в тому числі матеріальних, використовуючи заходи похвали, непередбачуваних і нерегулярних заохочень, поваги та уваги до працівників, формуючи у них почуття переможців.