

Отже, підвищення кваліфікації – це не витрати, а інвестиції в майбутнє підприємств готельно-ресторанного бізнесу. Це стратегічний ключ до збереження конкурентоспроможності, адаптації до мінливих вимог клієнтів і розвитку культури, орієнтованої на надання послуг.

Застосовуючи ефективні програми професійного розвитку, зосереджуючись на зростанні персоналу через наставництво та розвиток лідерства, а також дотримуючись етичних та інклюзивних практик, компанії можуть забезпечити своє місце у висококонкурентній галузі.

Список використаних джерел:

1. Гугул О. Я. Інноваційні підходи щодо управління персоналом в готельно-ресторанному бізнесі. *Інноваційна економіка*. 2023. № 2. С. 110-115.
2. Мазуркевич, І.О. Коучінг як метод управління персоналом на підприємствах ресторанного бізнесу. In *The 11 th International scientific and practical conference «Scientific research in the modern world»*. Perfect Publishing, Toronto, Canada. 2023. P. 366-368.
3. Непочатенко В. Підвищення кваліфікації персоналу як складова успішного розвитку підприємств індустрії гостинності. *Економіка та суспільство*. 2022. № 39. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-86>.

Канд. екон. наук Самойленко А. О., Фенько І. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ГОТЕЛЬНОМУ БІЗНЕСІ

Удосконалення системи мотивації персоналу в готельному бізнесі – це невід’ємна складова успіху будь-якого готелю. Це процес, спрямований на створення стимулів та механізмів, що мотивують працівників до високої продуктивності, творчості та відданості компанії. Удосконалення системи мотивації може включати в себе різноманітні аспекти, такі як фінансові стимули, можливості для розвитку кар’єри, визнання досягнень, створення сприятливого робочого середовища та забезпечення балансу між роботою та особистим життям. Важливо також враховувати індивідуальні потреби та мотиватори кожного співробітника, а також постійно вдосконалювати та адаптувати систему мотивації відповідно до змін в компанії та оточуючому середовищі. Шляхи

удосконалення системи мотивації персоналу в сучасному готельному бізнесі вимагають здійснення систематичного аналізу, тестування різних підходів та постійного вдосконалення, з метою забезпечення високої мотивації та задоволеності працівників, що в свою чергу призведе до підвищення якості обслуговування та конкурентоспроможності готелю на ринку.

У сучасному готельному бізнесі ефективна система мотивації персоналу відіграє вирішальну роль у забезпеченні високої якості обслуговування для гостей та досягненні успіху в галузі. Саме тому менеджери готелів постійно звертають увагу на розробку та впровадження новітніх методів мотивації, які б забезпечили максимальну продуктивність, відданість та задоволеність персоналу.

1. Фінансова мотивація: одним із найпоширеніших методів мотивації персоналу є фінансові стимули. Це включає в себе заробітну плату, бонусні системи, премії за високу продуктивність чи відзнаки за досягнення певних цілей. Фінансові стимули можуть бути дуже ефективними, оскільки вони надають конкретний матеріальний стимул для досягнення цілей.

2. Розвиток кар'єри та навчання: багато співробітників цінують можливості для розвитку своєї кар'єри. Програми навчання, тренінги, стажування та можливості кар'єрного зростання можуть стати сильним мотиватором для персоналу готелю.

3. Визнання та винагородження: публічне визнання та винагородження від керівництва або співробітників може бути дуже мотивуючим для персоналу. Це може включати подяки за виконану роботу, нагороди, сертифікати або інші форми визнання зусиль співробітників.

4. Створення сприятливого робочого середовища: Забезпечення комфортних умов праці, підтримка робочого колективу та розвиток позитивної корпоративної культури також відіграють важливу роль у мотивації персоналу. Люди схильні більше працювати та бути відданими, коли вони відчують себе частиною дружнього та підтримуючого колективу.

5. Гнучкі робочі графіки, баланс роботи та особистого життя: забезпечення можливості гнучкого робочого графіка або можливості для роботи з віддаленої локації може бути великим мотиватором для багатьох співробітників.

Сучасні методи мотивації персоналу можуть бути використані окремо або в поєднанні для створення ефективної системи мотивації, яка б допомогла досягти успіху у готельному бізнесі.

Ефективна система мотивації персоналу у готельному бізнесі є не лише стратегічним інструментом, але й ключовим чинником успіху. Коли працівники відчують себе цінними та мотивованими, вони більш прихильно ставляться до своїх обов'язків і готові більше зусиль вкласти у досягнення спільних цілей компанії. Ефективна мотивація також стимулює інновації та креативність серед персоналу, що може призвести до вдосконалення послуг та введення нових ідей для покращення діяльності готелю.

Забезпечення високого рівня мотивації також допомагає утримати талановитих та досвідчених працівників у готельному бізнесі. Конкуренція за кваліфікованим персоналом у цій галузі завжди велика, тому готелі мають забезпечити не лише конкурентоспроможні умови заробітної плати, але й привабливі програми навчання, розвитку кар'єри та інші бонуси, які підвищують привабливість роботодавця.

Нарешті, ефективна система мотивації персоналу в готельному бізнесі вимагає постійного оновлення та адаптації до змін у галузі, а також до потреб та очікувань персоналу. Регулярні огляди та оцінки програм мотивації дозволяють готелям зберігати їх актуальність та ефективність, що сприяє стабільному розвитку бізнесу та збереженню конкурентної переваги.

Публічне визнання та винагородження відіграють значну роль у формуванні мотивації та підвищенні продуктивності персоналу в готельному бізнесі. Коли працівники отримують визнання за свою працю перед колегами або керівництвом, це додає їм впевненості та мотивації для подальших зусиль. Подяки та винагороди можуть бути виявом вдячності за вклад у досягнення цілей готелю, виконання завдань або навіть за виявлену ініціативу та творчий підхід до роботи.

Разом із тим, винагородження та визнання можуть мати індивідуальний характер, враховуючи унікальні потреби та мотиваційні фактори кожного працівника. Це може охоплювати не лише матеріальні винагороди, а й інші форми визнання, такі як можливості професійного розвитку, гнучкі робочі графіки, підтримка в особистих проєктах тощо.

Створення сприятливого робочого середовища в готельному бізнесі є ключовим аспектом мотивації персоналу. Комфортні умови праці, такі як приємне робоче середовище та належне обладнання, створюють умови для ефективної роботи. Підтримка робочого колективу, сприяння співпраці та взаємодопомога між колегами створюють атмосферу довіри та підтримки.

Забезпечення можливості гнучкого робочого графіка або роботи з віддаленої локації відкриває працівникам більше можливостей для забезпечення балансу між роботою та особистим життям. Це особливо важливо для батьків, які мають сімейні обов'язки, а також для тих, хто має інші зобов'язання поза роботою. Гнучкий робочий графік дозволяє працівникам підлаштовувати свій графік до своїх потреб і розпорядку дня, що робить робочий процес більш приємним та продуктивним. Така можливість може стати важливим фактором при виборі роботодавця та сприяти залученню та утриманню талановитих співробітників. Отже, у світі готельного бізнесу ефективна система мотивації персоналу є ключовим фактором для досягнення успіху та конкурентоспроможності. Розглянуті вище аспекти, такі як публічне визнання та винагородження, створення сприятливого робочого середовища, гнучкі робочі графіки, баланс роботи та особистого життя, є важливими складовими ефективної системи мотивації.

Публічне визнання та винагородження сприяють підвищенню морального духу та заохочують працівників до досягнення великих результатів. Створення сприятливого робочого середовища, де працівники відчують себе комфортно та цінно, підтримує високий рівень мотивації та залученості. Гнучкі робочі графіки та забезпечення балансу між роботою та особистим життям важливі для збереження здоров'я та емоційного благополуччя працівників. Отже, інтеграція цих методів у систему мотивації персоналу готельного бізнесу може стати важливим кроком у підвищенні продуктивності, покращенні якості обслуговування та досягненні успіху у цій конкурентній галузі.

Список використаних джерел:

1. Непочатенко В.О. Мотивація персоналу в готельному господарстві. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. №31. UKR: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/709>.

2. Кича Л.М. Особливості закордонного досвіду мотивації праці. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія економічні науки*. 2013. № 26. С. 72-76. UKR: https://journals.urau.ua/ves_pstu/article/view/32133.
3. Федотова Ю.В., Журавльова Н.Р. Формування системи мотивації персоналу готельних підприємств. UKR: <https://ojs.kname.edu.ua/index.php/area/article/download/2163/2048/4735>

Канд. іст. наук Сливенко В. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ РЕСТОРАННИХ ПІДПРИЄМСТВ

Топ-менеджмент підприємств завжди бажає збільшити продуктивність роботи персоналу, адже у будь-якій сфері діяльності людський фактор відіграє головну роль у розвитку підприємства та отриманні прибутку. За статистичними даними понад 2/3 співробітників у світі не задоволені у своєю роботою, наслідком чого є зниження ефективності роботи працівників [1]. І підвищення рівня задоволеності персоналу шляхом запровадження лише одного виду мотивації не дає необхідних результатів. Потрібне регулярне коригування або впровадження нових методів мотивації персоналу, актуальних для тих чи інших умов функціонування компанії. Одним із таких методів є запровадження ігрових форм у неігровий контекст: повсякденне життя, навчання, бізнес.

Компанії часто використовують запровадження ігрових форм як спосіб мотивації персоналу. Це допомагає покращити мотивацію співробітників, яка знижується через монотонну роботу. Запровадження ігрових форм додає новий елемент у роботу співробітників, що робить її цікавішою. За даними статистики, використання ігрових технік дозволяє підвищити рівень задоволеності співробітників своєю роботою майже на 50% [1].

Ігрові форми мотивації персоналу на підприємствах ресторанного бізнесу можна впроваджувати на наступних етапах:

- 1) адаптації – залучення в гру нового співробітника при прийомі в компанію для знайомства з правилами, стандартами, колегами, рестораном;
- 2) навчання – співробітник грає та розважається, отримуючи нові знання;