

## ДО ПИТАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ГОТЕЛЮ

Лебединська К.І., гр. МГКТС2017-1

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **О.М. Радіонова**  
Харківський національний університет міського господарства  
ім. О.М. Бекетова

Персонал в індустрії гостинності є найважливішим активом компанії, отже, управління персоналом виконує роль координатора цих потужних активів і є значним внеском у справі поширення і розвитку системи менеджменту готелю.

Для того щоб працівник максимально використовував свої можливості для трудової діяльності, роботодавець має заохотити його, дати зрозуміти, що з ростом обсягів виробництва, доходів готельного підприємства пропорційно покращується і добробут кожного працівника. Для цього на підприємстві використовують стимули, мотиви і спонукання до трудової діяльності.

Для підвищення ефективності роботи персоналу готелю, на наш погляд, необхідно:

- 1) в кінці кожного місяця підраховувати, хто з робітників працював найпродуктивніше і чия робота призвела до зростання доходів готельного підприємства;
- 2) підрахувати цей результат за рік та квартал;
- 3) обрати кращого працівника за обраний період;
- 4) кращій працівник повинен одержати премію або іншу матеріальну винагороду (путівка на базу відпочинку або навіть за кордон).

Один з найбільш дієвих мотивів творчої праці – просування по службі. Велике значення має і можливість придбати акції готелю, що створює для працівника враження співвласника. Кожному великому готелю відповідно до його особливостей, можливостей і традицій необхідні розробка, впровадження і постійне удосконалювання системи стимулів, яка повною мірою забезпечуватиме інтереси і працівників, і готелю в цілому. Ще більш значимими та ефективними можуть виявитися морально-психологічні стимули, арсенал яких досить великий.

Необхідно ввести в практику готелю постійне проведення процесів перевірки якості роботи персоналу з метою визначення та активного використання можливостей, які забезпечують її підвищення.