

ОЦІНКА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Лозенко Ю.М., гр. МОз-15

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **Ткаченко О.П.**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Система мотивації – це комплекс матеріальних і нематеріальних стимулів і мотиваційних дій спрямованих на забезпечення якісної і результативної роботи і лояльності співробітників. Ефективність управління персоналом підприємства залежить від існуючої системи мотивації персоналу.

Для визначення дієвості системи мотивації у ресторані «Престиж» було застосовано метод анкетування. У розрізі категорій персоналу, що прийняв участь в анкетуванні, найбільша питома вага припадає на торговельний та виробничий персонал і становить 39 і 20% відповідно. За результатами оцінки задоволеності системою мотивації виявлено, що найбільша кількість працівників незадоволена оплатою своєї праці і вважають її низькою – 73%; 35% працівників незадоволені тим, що не мають можливості приймати участь у розподілі премій. Серед методів матеріальної мотивації слід також відзначити частку працівників, що пов'язують обсяги виконаних робіт із розміром заробітної плати та додаткового матеріального заохочення за виконану роботу – 38 і 44% відповідно. Задоволені організацією свого робочого місця 30% працівників, харчування протягом зміни є значущім для 15% і лише 12% працівників вважають стимулом перспективи кар'єрного зростання. Позитивним є той факт, що для більшої половини персоналу важливим є повага керівництва та колективу (54%).

За такого розподілу оцінок, можна зробити висновок, що найбільшу мотивуючу дію на мотивацію персоналу спричиняє пряма матеріальна мотивація. Разом з тим майже 20% працівників, що входять до категорії торговельно-оперативного персоналу відзначили, що в цілому вони задоволені своєю роботою і не стали б її змінювати за умови збільшення рівня оплати праці та поліпшення організації робочого місця. Майже поза увагою залишились методи нематеріальної мотивації. Керівництву необхідно переглянути діючу систему мотивації персоналу підприємства не тільки в межах методів нематеріальної мотивації, а й матеріальної також. Головними чинниками такого висновку є як і незадоволеність заробітною платою, і те, що невелика частка робітників відчуває зв'язок між своїм внеском у діяльність ресторану і рівнем оплати праці.