

## УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

**Ханчич К.О., гр. МВ-16**

Науковий керівник – ст. викл. **Борисова О.В.**  
Харківський державний університет харчування та торгівлі

У доповіді розповідається напроми удосконалення мотивації працівників підприємства ресторанного господарства. Мотивація - це процес спонукання кожного співробітника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягнення цілей організації. Основні задачі мотивації: формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці; навчання персоналу і керівного складу психологічним основам спілкування у фірмі; формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом із використанням сучасних методів мотивації.

Однак, для рішення цих задач необхідний аналіз наступних явищ: процесу мотивації в організаціях; змін, що відбуваються в мотивації діяльності людини при переході до ринкових відносин. Так, оплата праці є мотивуючим фактором, тільки якщо вона безпосередньо зв'язана з підсумками праці. Працівники повинні бути впевнені в наявності стійкого зв'язку між матеріальним винагородженням та своєю працею. В заробітній платні обов'язково повинен присутній компонент, який залежить від досягнутих результатів підприємства, зокрема і закладів ресторанного господарства.

Сьогодні в закладах ресторанного господарства, коли через складну економічну ситуацію дуже важко становити високу заробітну платню, особливу увагу треба приділити нематеріальному стимулюванню праці, складаючи гнучку систему пільг для робітників, наприклад: признавати цінність працівника для організації, надавати йому творчу свободу; застосовувати програми збагачення праці та ротацию кадрів; поставити працівникам знижки на продукцію, яку випускає компанія, де вони працюють; надавання кредиту співпрацівникам на придбання хати, автомобіля та інші.

На своєму робочому місті кожен бажає показати, на що він здатний і що він значить для інших, тому необхідно признавати працю кожного окремого працівника надавати можливість примати рішення з питань, які відносяться до його компетенції, консультувати інших працівників.