

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В РЕСТОРАННОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Кидик Я.В., гр. МО-20м

Науковий керівник – д-р екон. наук, проф. **Пічугіна Т.С.**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Висококваліфікований персонал у підприємстві ресторанного господарства є його стійкою конкурентною перевагою. Збереження цієї переваги стає можливим завдяки формуванню оптимальної для кожного підприємства системи мотивації. Як свідчить світовий та національний досвід, в ресторанному господарстві успішно використовуються групові та індивідуальні системи мотивації, побудовані відповідно до стратегій розвитку підприємств, а також до категорії персоналу, специфіки його діяльності.

До видів матеріальної мотивації прогресивні ресторатори відносять: оплату праці, пов'язану з персональними результатами (за умов виконання колективного завдання та позитивної оцінки «таємного гостя»); бонус за продаж ексклюзивних напоїв; відсотковий бонус від вартості реалізованої продукції; премії, оплачену путівку на відпочинок, оплачені білети до театру, розважального центру за найбільшу кількість реалізованих страв; навчання за рахунок підприємства, в тому числі за кордоном; кредитні програми та програми медичного страхування; щорічне вручення премії тощо.

Нематеріальна мотивація в передових підприємствах представлена такими видами, як: звання та повага; особливі привілеї; вибір часу для відпустки; вибір вихідних днів; особливі знаки поваги; право на лікарняні без довідки; купон на відгул; нова посада; допуск до прийняття рішень; більш приваблива робоча позиція в залі; виконання завдань більш високого рівня складності; додаткові вихідні; участь у професійних семінарах, тренінгах, майстер-класах, виставках; періодична переатестація; ротація кадрів; конкурси; внутрішня відкритість керівників всіх рівнів до спілкування з персоналом тощо.

У менеджменті підприємств науковцями запропоновано низку підходів щодо формування ефективної системи мотивації персоналу. «Формула мотивації персоналу» в ресторанному господарстві, запропонована та відпрацьована на практиці, має наступні взаємопов'язані складові: систематичне виявлення потреб працівників; задоволення потреб працівників від часткового рівня до повного; як результат – висока якість виконання працівниками своїх обов'язків; високий рівень прибутку підприємства.