

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Сулейман М.І., гр. МВ-37

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

У доповіді розповідається напрями удосконалення мотивації працівників підприємства ресторанного господарства. Мотивація – це процес спонування 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.

ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Тарасенко В.Ю., гр. МО-18

Науковий керівник – канд. екон. наук **Л.Д. Забродська**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Постійне оновлення підприємства генерує високу внутрішню нестабільність, звужує можливість роботи єдиною командою, що суттєво впливає на поведінку підприємства, що визначає актуальність проблем формування механізму управління розвитком на підприємстві. Процес управління розвитком підприємства відноситься до категорії слабкоструктурованих процесів. Проте необхідно визначення основних структурних елементів, до яких відносяться об'єкт і суб'єкт, цілі, принципи управління.

Об'єктом процесу управління розвитком є цілі підприємства, прагнення до досягнення яких припускає вибір або конструювання необхідної парадигми розвитку. Суб'єктами управління розвитком підприємства виступають керівники вищої ланки його управління, зокрема керівник департаменту розвитку.

Механізм управління розвитком підприємства є найбільш активною частиною системи управління, що забезпечує можливість цілеспрямованого розвитку підприємства і представляє собою сукупність: засобів управління, які включають інструменти і важелі, що відповідають орієнтирам, передбачуваним наслідкам, критеріям вибору й оцінки, обмеженням і вимогам з урахуванням певної стадії циклу його розвитку; організаційних і економічних методів управління, що представляють собою способи, прийоми і технології приведення в дію і використання засобів управління.

До основних принципів загального механізму управління розвитком підприємства належать: принцип адаптивності, нових задач, динамічної стабільності.

Наведені принципи зумовлюють необхідність наявності таких функцій механізму управління розвитком: функції цілевстановлення; оцінки, прогнозу та аналізу стану підприємства; розподілу змінних; розпізнавання ретроспективного або перспективного стану підприємства в циклі його розвитку; планування; розробки і прийняття адекватних рішень; організації; координації структурних складових; регулювання загального механізму і його структурних компонентів; контролю.