

## ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ

Деменко В.О., гр. МО-17 (с)

Науковий керівник – канд. екон. наук, проф. В.І. Шалько  
Харківський державний університет харчування та торгівлі

В сучасних умовах господарювання велику роль в ефективному управлінні персоналом відіграє трудова мотивація працівників фірми. Вона пронизує всі сфери організаційних взаємодій.

Мотивація – це процес спонукування кожного співробітника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягнення цілей організації.

Основними задачами мотивації є: формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці; навчання персоналу і управлінського складу психологічним основам внутріфірменного спілкування; формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом із використанням сучасних методів мотивації.

Існують різні чинники мотивації, які визначають, що є найбільш цінним, важливим для людини. Як правило, це не один фактор, а декілька і разом вони складають карту мотиваторів. Фактори мотивації поділяються на зовнішні і внутрішні. Внутрішні фактори мотивації: мрія, самореалізація, ідеї, творчість, самоствердження, переконаність, цікавість, здоров'я, потрібність комусь, особистий ріст, потреба в спілкуванні. Зовнішні фактори мотивації: гроші, кар'єра, статус, визнання, престижні речі, естетика побуту, можливість подорожувати.

Фактором мотивації насамперед виступає система стимулювання праці. Стимулювання праці – один із загальних способів соціального управління, впливу на поведінку, діяльність індивідів, соціальних груп, трудових колективів.

До методів стимулювання трудової мотивації відносяться такі методи як: 1) традиційні, що не вичерпали стимулюючих «ресурсів»; 2) цільові, що складаються у використанні для підвищення стимулюючого впливу на трудову мотивацію системи цілей, тобто бажаних орієнтирів, досягнення яких заохочує певне трудове поведінку; 3) індивідуальне збагачення праці, яке через «включення» механізмів задоволення соціальних, престижних потреб, пов'язаних з наданням працівникам більш складної, відповідальної роботи, активно стимулює їхню трудову мотивацію; співучасті, пов'язані із залученням працівників в управлінні виробництвом, трудовими колективами.

## ПЕРСОНАЛ ЯК СТРУКТУРНА ОДИНИЦЯ ПІДПРИЄМСТВА РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Дибок В.В., ст. викл.

Науковий керівник – канд. техн. наук, доц. Л.В. Крилова  
Донецький національний університет економіки і торгівлі  
ім. М. Туган-Барановського

На особливості праці працівників бідь-якого підприємства безпосередньо впливає специфіка галузі діяльності підприємства. Обов'язковою умовою функціонування підприємства ресторанного господарства, як виробничо-торгової системи є використання сукупності технологічних ресурсів, засобів виробництва, допоміжних елементів, персоналу, об'єднаних структурно і функціонально. При цьому вирішальна роль належить персоналу, оскільки саме працівники підприємств ресторанного господарства надають руху всім іншим об'єктам управління, і у кінцевому рахунку, їх творчий підхід до праці, високий професіоналізм і майстерність забезпечують необхідне зростання продуктивності праці, якості продукції та послуг ресторанного господарства.

Діяльність, пов'язана з організацією та наданням послуг ресторанного господарства, займає одне з ведучих місць у сфері обслуговування та є одним з високоприбуткових видів економічної діяльності. Спеціалісти відмічають, що у вітчизняного ресторанного бізнесу є значні перспективи росту. Про це свідчать, насамперед, той факт, що він приваблює велику кількість інвесторів з різноманітних сфер бізнесу, особливо у великих містах.

Кількість підприємств ресторанного господарства значно скоротилась у 2010 році відносно 2009 року, це пов'язано зі скороченням кількості неприбуткових підприємств, але вже у 2011 році кількість підприємств збільшилася, але ще не досягла рівня 2009 року.

Зміни чисельності працюючих на підприємствах ресторанного господарства області за той же свідчать про те, що в той час, коли кількість підприємств у 2009 році збільшилась, кількість працюючих навпаки скоротилася. Це є наслідком того, що збільшення кількості підприємств проходило за рахунок збільшення кількості невеликих підприємств – кафе з меншою кількістю обслуговуючого персоналу.