

Вихор Д. Д., здобувачка вищої освіти 1 курсу
магістратури, група МУПп-201
Науковий керівник – **Мекшун Л. М.**, к.е.н., доцент
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНОЮ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ НА ПРИКЛАДІ ГОТЕЛЮ «REIKARTZ», М. ЧЕРНІГІВ

Для успішної роботи в колективі сучасний працівник повинен мати креативні здібності, необхідний рівень кваліфікації, морально-етичні цінності. Роль нематеріальної мотивації постійно зростає, що обумовило актуальність даного дослідження.

Мотивація персоналу – це створення сприятливих умов, а також певних стимулів, які спонукають працівників вашої організації працювати з більшою самовіддачею, більш якісно та націлено на результат.

Правильно керуючи мотивацією персоналу готельного підприємства можна отримати такі важливі переваги як:

- зростання продуктивності праці на підприємстві та поліпшення якості роботи, що виконується;
- формування власної корпоративної культури;
- поліпшення атмосфери трудового колективу;
- зниження плинності кадрів;
- персонал стане більш уважним та відповідальним [1].

Сьогодні основним дієвим методом мотивації більшість вважає матеріальну мотивацію. Але, на мою думку, це не зовсім правильно, оскільки персонал зацікавлений не в самих грошах, а в благах, які можна на них придбати. Саме через це і не можна занижувати важливість формування правильної нематеріальної мотивації, адже одні тільки грошові кошти не втримають співробітників у вашій компанії.

На що саме потрібно звернути увагу, формуючи нематеріальну мотивацію працівників готелю? Пропоную розглянути такі показники, як: комфорт; соціальні контакти; розвиток; визнання; влада.

Комфорт. Персонал працюватиме завятіше, якщо приміщення, в якому він знаходиться буде чистим, відремонтованим, без сторонніх запахів, звуків, з комфортною для людини температурою. Варто звертати на якість обладнання та меблів, адже старий ПК чи зламаний стілець відволікатимуть працівника від роботи [2].

Соціальні контакти. Керівник, помітивши як співробітники в робочий час обговорюють щось своє не завжди повинен робити зауваження з цього приводу. Якщо спілкування не знижує продуктивність праці, а, інколи й підвищує її, це означає, що живе спілкування між працівниками не просто не заважає їм, а, навпаки, допомагає. Багато для кого саме робота є можливістю поговорити, задовольнити свої соціальні потреби, в результаті чого людина відчуває задоволення, яке на підсвідомості також пов'язує саме з роботою. До речі, варто виділити неформального лідера колективу й співпрацювати з ним, адже саме до такої людини будуть прислухатися інші працівники [3].

Визнання. Важливо хвалити співробітника, адже мотивувати тих, хто прагне до визнання, найлегше. І не потрібно забувати про визнання перед колективом, це замотивує всіх працівників. Потрібно робити акцент не тільки на робочих досягненнях, спитайте співробітника, які він має таланти, цікавтеся його життям.

Розвиток. Для більшості людей необхідним є навчання та розвиток, до того ж постійний розвиток є важливим і для самого підприємства, оскільки це дозволить йому завжди залишатися серед лідерів ринку. Отже, потрібно влаштувати для своїх працівників курси підвищення кваліфікації, тренінги, майстер-класи. Потрібно обговорювати з працівниками завдання, які стоять перед вашим підприємством, адже працівники зможуть подумати, виразити свою думку, а підприємство – отримати слушні ідеї.

Влада. Почуття влади одне з найкращих стимулів до виконання своїх трудових обов'язків якісно. Є співробітники, які показують, що хочуть керувати іншими, таким подобається вливати на інших, вони постійно конкурують за лідерські позиції. Для мотивування таких працівників потрібно задовольняти їх потребу у владі, дозволяючи приймати певні рішення самостійно та надавати повноваження [4].

Співробітникам готельного підприємства «Reikartz», м. Чернігів була надана анкета, в якій потрібно було обрати методи нематеріальної мотивації, що важливі для працівників. В результаті опитування працівників готелю «Reikartz», м. Чернігів було виділено найбільш впливові методи нематеріальної мотивації, зокрема:

- відвідування тренінгів, курсів підвищення кваліфікації;
- організація безкоштовного відпочинку для кращого працівника року і його родини в одному з готелів мережі;
- безкоштовні курси англійської;
- урізноманітнення соціального життя колективу;
- публічне визнання успіхів працівника;
- делегування працівникам управлінських повноважень;
- створення дошки пошани для кращих співробітників.

Отже, з вищезазначеного можна зробити висновок, що нематеріальна мотивація – важлива складова управління персоналом підприємства, що значною мірою впливає на якість виконання працівниками своїх трудових обов'язків, лояльність персоналу до організації, формування здорових відносин у колективі, розвитку персоналу, що у свою чергу призведе до загального покращення стану готелю «Reikartz», м. Чернігів та дозволить йому стати кращим серед інших готелів міста.

Список використаних джерел

1. Переверзева А.В. Роль нематеріальної мотивації у системі сучасного управління персоналом. *Економічний вісник*. 2013. №3. С. 154-161
2. Юрченко А. Нематеріальна мотивація: як зрозуміти, що мотивує вашого працівника: інтернет-стаття. URL: <https://prohr.rabota.ua/nematerialna-motivatsiya-yak-zrozumiti-shho-motivuye-vashogo-pratsivnika/>.
3. Устіловська А.С. Мотивація персоналу як один з основних інструментів успішного управління персоналом. *Молодий вчений*. № 4. 2017. С.112-115. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/4.4/26.pdf>.
4. Данканич М. Шість способів мотивації персоналу від західних експертів: інтернет-стаття. URL: <http://iqholding.com.ua/articles/6-sposob%D1%96v-motivats%D1%96%D1%97-personalu-v%D1%96d-zakh%D1%96dnikh-ekspert%D1%96v>.