

Отже, підсумовуючи, можна зробити висновок, що інтер'єр у готелі забезпечується багатьма умовами, які потрібно враховувати при облаштуванні меблів, підбиранні кольорів та забезпеченні різновидів комфорту, задля естетичних уподобань його мешканців.

### **Список використаної літератури**

1. Байлик С.І. *Готельне господарство: оснащення, ремонт, експлуатація.* – К.: «Дакор», 2003–567 с.
2. Бойко М.Г., Гопкало Л.М. *Організація готельного господарства: Підручник.* – К.: Київ, нац. торг.-екон. ун-т, 2006. - 448 с.
3. Роглев Х.И. *Основи готельного менеджменту: Підручник.* – К.: Кондор, 2009.–408с.

**Тетяна ВАРТОВНИК**

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Камінський Б. А.

Тернопільський національний

економічний університет

## **ОРГАНІЗАЦІЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ТУРИСТИЧНОЇ ФІРМИ**

В умовах глобалізації економіки та постійної конкуренції надзвичайно важливо правильно управляти людськими ресурсами. Мотивовані і висококваліфіковані працівники є важливим стратегічним активом будь-якого підприємства. Від ставлення персоналу до своїх обов'язків залежить чи досягне організація поставлених цілей, чи здобуде прихильність клієнтів, чи зможе реалізувати конкурентоспроможний продукт та досягне високих результатів. Мотивація впливає на результативність будь-якої діяльності. Тому мотивація персоналу займає одне з найважливіших місць в системі управління персоналом. Для ефективного використання працівників необхідно знати сучасні моделі і методи мотивації.

Мотивація працівників – одне з найбільш важливих завдань керівника. Вона вимагає уміння, напористості та розуміння людської природи. Успіху завжди домагається керівник, який має добре розвинені здібності спонукати працівників до вищого рівня напруження їхніх зусиль і, в кінцевому підсумку, до виконання роботи. Мотивація – це сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, які змушують індивідуума поводитися доцільним або необхідним чином. До основного змісту мотивації належить три ключових поняття: зусилля, організаційні завдання й індивідуальна потреба [1,с.126].

Нараховується чимало класифікацій методів мотивування працівників, але основною є матеріальна і нематеріальна. До нематеріальних методів стимулювання відносять організацію навчання і підвищення кваліфікації, різні форми публічного визнання, подяки, грамоти, відзнаки та почесні нагороди.

При змішаних методах мотивування відбувається поєднання матеріального і нематеріального стимулювання. До них входять: цінні подарунки, іменні канцтовари, медичне страхування, можливість безкоштовно відвідувати фітнес-центр, відпочинок за рахунок фірми тощо.

Часом керівники туристичних фірм не можуть правильно визначити, що саме мотивує діяльність їх підлеглих і як саме вони можуть спонукати працівників до виконання певних дій. Не завжди ефективними бувають саме матеріальні способи мотивації, які найчастіше застосовують. Тому, щоб уникнути помилок можна виділити такі три принципи мотивування:

1. Потреба – головний стимул людини до діяльності.

2. Від того скільки потреб працівника туристичне підприємство задовольнить буде залежати як продуктивно він працюватиме.

3. Необхідно розробити систему заохочень, яка дозволить отримувати бажаний результат від діяльності працівника.

Сучасні методи мотивації включають: створення сприятливого психологічного клімату, справедливий розподіл доходів, висока міра відповідальності, можливості для навчання і розвитку, визнання і схвалення результатів праці. Внутрішні стимули відіграють важливу роль при здійсненні стимулювання. Якщо працівник відчуває, що його експлуатують, він завжди буде незадоволений своєю роботою. Можливість проявляти свою фантазію, творчість та ініціативність викликає бажання вкласти більше сил в роботу, краще проявити себе і досягти вищих результатів. Персонал туристичного підприємства, який може реалізувати свій потенціал і отримати справедливу винагороду буде намагатись працювати більш продуктивно. Працівники туристичних фірм дуже часто стикаються зі стресовими ситуаціями, відчувають психологічний дискомфорт. Тому особливу увагу слід приділити створенню оптимальних умов праці. Як відомо, хороші умови праці можуть посилити мотивацію, а погані – несприятливо впливають на здоров'я працюючих.

Керівникам туристичних фірм потрібно пам'ятати, що плінність кадрів негативно впливає на роботу підприємства і персоналу. Адже, це не сприяє створенню міцної команди, яка ефективно працюватиме. Погані взаємини з колегами сильно впливають на зайву плінність, тому сприятливий психологічний клімат в колективі такий важливий. Дотримання кодексу корпоративної етики і норм поведінки допоможе створити ефективно працюючу команду, зменшити можливість виникнення та розвитку конфліктів [2,с.321].

Отже, мотивація є одним з найважливіших факторів системи управління персоналом. Розроблення ефективної системи методів мотивування працівників туристичної фірми допоможе підвищити якість роботи, поліпшити результативність праці, а також сприятиме розвитку організації та реалізації її цілей.

### **Список використаних джерел**

1. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу. Навчально-практичний посібник. – К.: Товариство «Знання», КОО, 2014. – 311 с.

2. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2015. – 384 с.