

ЛІТЕРАТУРА

1. Державний комітет статистики України // <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Цыганкова И.В. Методика оценки качества трудовой жизни / И.В. Цыганкова. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2008. – 32 с.

Павло Ломан,
студент 3 курсу
гуманітарно – економічного факультету,
Наук. керівник: **О. В. Задворна,**
ст. викладач (БДПУ)

**МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНОМУ
ПІДПРИЄМНИЦТВІ**

Система мотивації характеризує сукупність взаємоп'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства.

Мотивація — процес заохочення людей до ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації шляхом формування мотивів [1].

Мотив — внутрішнє бажання людини діяти певним чином для задоволення своїх потреб. Мотиви виникають під впливом мотиваторів. Мотиватор — усе те, що спонукає людину діяти певним чином. Процес мотивації поділяють на чотири основні етапи: 1. Виникнення потреб. 2. Розробка стратегії і пошук шляхів задоволення потреб. 3. Визначення тактики діяльності і поетапне її здійснення. 4. Задоволення потреб й одержання матеріальної чи духовної винагороди.

Мотивація праці — це бажання працівників задовольнити свої потреби через трудову діяльність [2].

Першою спробою зрозуміти сутність мотивації можна вважати концепцію "економічної людини" А. Сміта. Наприкінці XVIII ст. він спостерігав, як маси зубожілих селян наповнили англійські міста і були згодні на будь-яку найважчу роботу за мінімальну плату. Висновок А. Сміта полягав у тому, що людина завжди прагнучим поліпшити своє економічне становище, і, отже, спонукатиметься до діяльності.

Економічної концепції мотивації дотримувався Ф. Тейлор та інші представники школи наукового управління. Разом з тим вони розуміли недостатність і принципову помилковість оплати праці на мінімально достатньому для виживання рівні. Представники школи наукового управління зробили економічну мотивацію більш ефективною, запропонувавши оплачувати працю робітників пропорційно до їхнього трудового внеску. Поєднання економічної мотивації з методами раціональної організації праці зумовило небувале раніше зростання продуктивності і ефективності виробництва. Поступово у зв'язку з розвитком техніки і технології, піднесенням рівня добробуту і освіти людей, вагомість економічної мотивації почала слабнути.

Тому виникла мотивація, яка розглядається як процес, теоретично може бути представлена у вигляді шести стадій:

Перша – виникнення потреб, які можна розбити на дві групи: матеріальні (біологічні) і духовні (соціальні).

Друга – пошук шляхів усунення потреби.

Третя – визначення мети (напрямки) дії.

Четверта – здійснення дії. На цій стадії людина затрачує зусилля на здійснення дій, які повинні надати їй можливість усунути потребу.

П'ята – отримання винагороди за здійснення дії. Шоста стадія – усунення потреби.

Мотивування персоналу відбувалося завжди, але в залежності від певних факторів, економічного становища підприємства та країни в цілому, змінювались. Слід зазначити, що мотивація працівників базується як на менталітеті народу, так і на індивідуальних характеристиках кожної особи. Виділимо деякі особливості характеру українського народу, щоб визначити напрями розвитку мотивації сучасного персоналу. До них відносяться такі: необов'язковість, схильність до колективізму, бажання отримувати велику заробітну плату при мінімумі докладених зусиль, схильність до підпорядкування, небажання брати на собі відповідальність та ін.

Таким чином, у процесі побудови мотиваційної системи потрібно враховувати те, що найбільше значення має орієнтація на особисті інтереси працівників, їх пріоритетність у системі колективних та суспільних інтересів. Лише в результаті створення умов для реалізації особистих інтересів у поєднанні з колективними та суспільними можливе досягнення конкретно вираженої зацікавленості працівників у ефективній діяльності підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002.,
2. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами / В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов та ін. – К.: ВД "Професіонал.

Дмитро Лузянин,

студент 2 курсу

Бердянського економіко-гуманітарного коледжу БДПУ

Наук. керівник: **Г.О.Сенченко,**

викладач (БЕГК БДПУ)

ТРЕНДИ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Актуальність даної теми полягає в динамічному розвитку ресторанного ринку України, який обумовлює посилення конкурентної боротьби між закладами ресторанного господарства.

Відкритий простір туристичної індустрії України потребує створення в українському ресторані свого національного калоритного тренду, що вплине на злет прибуткової гостинності, на розвиток гастрономічного туризму і надасть гостям насолоджуватися трендами, насамперед, автентичної їжі українського народу.

Метою дослідження є аналіз основних тенденцій розвиваючих інноваційних напрямків у ресторанній індустрії України.