

УДК 331

Фальченко О.О.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економічного аналізу та обліку
Харківського національного технічного університету
«Харківський політехнічний університет»

СОЦІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

SOCIAL STIMULATION OF LABOUR OF HOTEL-RESTAURANT ECONOMY

АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто поняття та цілі стимулювання праці. Розглянуто види стимулювання в системі соціально-трудоких відносин готельно-ресторанного господарства. Розкрито зміни соціального статусу працівників. Проаналізовано сучасний стан соціального стимулювання. Визначено основні принципи стимулювання та мотивації працівників.

Ключові слова: соціально-трудокі відносини, стимулювання праці, соціальне стимулювання, принципи стимулювання, готельно-ресторанне господарство.

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены понятие и цели стимулирования труда. Рассмотрены виды стимулирования в системе социально-трудоких отношений гостинично-ресторанного хозяйства. Раскрыты изменения социального статуса работников. Проанализировано современное состояние социального стимулирования. Определены основные принципы стимулирования и мотивации работников.

Ключевые слова: социально-трудокие отношения, стимулирование труда, социальное стимулирование, принципы стимулирования, гостинично-ресторанное хозяйство.

ANNOTATION

A concept and whole stimulations of labour are considered in the article. The considered types of stimulation are in the system of social labour relations of hotel-restaurant economy. The changes of social status of workers are exposed. The modern state of social stimulation is analysed. Basic principles are certain in stimulation and motivation of workers.

Keywords: social labour relations, stimulations of labour, social stimulation, principles of stimulation, hotel-restaurant economy.

Постановка проблеми. У сучасних умовах ринкової економіки соціальне стимулювання в системі соціально-трудоких відносин готельно-ресторанного господарства є одним із важливих елементів системи регулювання доходів. Дослідження системи стимулювання якісної й ефективної праці створює насамперед передумови зростання конкурентоздатності підприємства, що позитивно позначиться на заробітній платі та соціальній атмосфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми стимулювання праці були досліджені в працях багатьох учених, таких як А. Сміт, Д. Рікардо, Й. Шумпетер та ін. Більш сучасні теорії стимулювання розробили Д. Маклелланд, Ф. Герцберг, А. Маслоу та ін. Серед вітчизняних економістів, які займалися проблемами стимулювання персоналу підприємств, можна виділити таких, як: Л. Семів, І. Боднар, А. Колот, Е. Лібанова, В. Данюк, Т. Кір'ян, Н. Лук'янченко, А. Уманський та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Кожне підприємство готельно-ресторанного господарства стикається з питанням стимулювання праці робітників, тому питання про різні системи стимулювання праці співробітників завжди актуальне. Воно є недостатньо дослідженим та потребує подальшого розгляду.

Мета статті полягає у дослідженні основних підходів до визначення соціального стимулювання праці на підприємствах готельно-ресторанного господарства, визначенні принципів соціального стимулювання для максимальної дії робітників готельно-ресторанного господарства.

Виклад основного матеріалу дослідження. У ринкових умовах особливе місце в системі соціально-трудоких відносин займають відносини із стимулювання праці робітників готельно-ресторанного господарства.

Однією з найважливіших форм мотивації праці на підприємствах готельно-ресторанного господарства після матеріального стимулювання є соціальне стимулювання.

У сучасних соціально-економічних відносинах потреби персоналу підприємства займають одне з провідних місць у досягненні стратегічних цілей підприємств готельно-ресторанного господарства. На даному етапі велике значення у стимулюванні праці мають моральні стимули і соціальні пільги. Своєю чергою, матеріальні форми стимулювання працівників еволюціонують до прямої причетності працівників, до формування прибутку підприємства з виплатою відповідних відсотків за ефективною роботи підприємств.

Стимулювання праці – це зовнішнє спонукання, елемент трудової ситуації, що впливає на поведінку людини у сфері праці, матеріальна оболонка мотивації персоналу. Водночас воно несе в собі й нематеріальне навантаження, що дає змогу працівнику реалізувати себе як особистість та як працівника одночасно.

Стимулювання праці необхідно розглядати як систему економічних форм і методів спонукання людей до включення в робочий процес.

Мета стимулювання праці – збільшення трудової активності персоналу підприємств готельно-ресторанного господарства, підвищення зацікавленості в поліпшенні кінцевих

результатів, а також досягнення зростання прибутку за рахунок підвищення якості й ефективності праці працівників.

Стимулювання праці – досить складна процедура. Певні вимоги до стимулювання праці: комплексність, диференційованість, гучність та оперативність.

Під комплексністю розуміють єдність моральних і матеріальних, колективних та індивідуальних стимулів, значення яких залежить від системи підходів до управління персоналом, досвіду і традицій підприємства.

Диференційованість означає індивідуальний підхід до стимулювання різних груп працівників, тобто різними повинні бути підходи до кадрових працівників.

Гнучкість та оперативність виявляються в постійному перегляді стимулів залежно від змін, що відбуваються в суспільстві та колективі.

Застосування щодо працівника стимулів для активізації його зусиль, підвищення старанності, наполегливості, добросовісності у вирішенні завдань, що стоять перед підприємством, називається стимулюванням. Розрізняють три види стимулювання: моральне, матеріальне та соціальне.

Моральне стимулювання виражається у виникненні у працівника почуття внутрішнього задоволення від результатів своєї роботи. Моральна винагорода спрямована виключно на задоволення вторинних потреб працівника й може виражатися у формі публічної подяки з боку керівництва, подання до відзначення державними нагородами тощо. Громадське визнання сприяє підвищенню престижу (подяка, грамота, дошка пошани, присвоєння почесних звань, нагородження орденами чи медалями тощо). В даному разі предметом потреби виступають цінності та явища, які сприяють підвищенню престижу й авторитету об'єкта управління.

Матеріальне стимулювання реалізується насамперед через зміцнення та розвиток особистісних матеріальних стимулів, основною формою яких є оплата праці. Оплата праці працівників готельно-ресторанного господарства складається з основної заробітної плати й додаткової. Розміри оплати праці працівника залежать від обсягу виконаної ним роботи з урахуванням результатів господарської діяльності підприємства у цілому.

Соціальне стимулювання – різновид стимулювання, яке виражається у зміні соціального (адміністративного, загального) статусу працівника.

Адміністративний соціальний статус – це становище працівника в організаційній структурі (соціальна ніша суспільства). Винагородою у цьому разі виступає не лише вертикальне переміщення працівника на вищу посаду, а й горизонтальне переміщення на посаду того ж ієрархічного рівня, що більшою мірою задовольняє вторинні потреби працівника (робота більш творчого характеру, з меншим контролем тощо).

Загальний соціальний статус – це становище працівника у суспільстві. Спектр винагороди такого роду є досить широким – від висунення працівника до обрання в органи державної влади (якщо інтереси підприємства співпадають з інтересами працівника) до надання працівникові персонального автомобілю чи комфортного житла на період його роботи на підприємстві. Рішення такого плану повинні прийматися з урахуванням інтересів і психологічних особливостей працівника й бути спрямовані на задоволення його вторинних потреб.

До соціального стимулювання належать просування по службі, участь у прийнятті рішень на більш високому рівні, зміна соціального статусу працівника.

Соціальна функція стимулювання праці пов'язана з тим, що працівник, займаючи ту чи іншу позицію в системі суспільної праці, забезпечує собі певний комплекс економічних і соціальних благ. Впливаючи на рівень доходів тих чи інших категорій працівників, стимулювання позначається як на професійно-кваліфікаційній структурі виробництва, так і на соціальній структурі суспільства. Водночас стимули у вигляді матеріальних, духовних і соціальних благ виступають додатковим джерелом задоволення широкого спектра потреб працівника та його родини, сприяють розвиткові особистісних і професійних якостей.

Стимул також розглядається як спонукання до дії, тобто причина поведінки, але на відміну від мотиву спонукання викликається зовнішніми факторами, які поділяються на матеріальні (винагороди за працю) і моральні стимули: визнання заслуг індивіда, справедливе відношення до нього, створення у людини почуття особистої причетності до успіхів організації, творчі, психологічні та ін.

При цьому виявляється вплив на формування внутрішнього світу працівника: його потреб і цінностей, орієнтації та установок, мотивів трудової поведінки і ставлення до праці. Такий вплив визначає зміст соціально-психологічної функції. На формування моральних якостей працівника спрямована морально-виховна функція стимулювання праці. Розглядаючи функції стимулювання, слід пам'ятати про їхній комплексний вплив на трудову поведінку і необхідність взаємопов'язаного аналізу їх у процесі соціологічного дослідження.

Потреба у просуванні по службі найбільш відверто свідчить про міру професійних домагань, вона виступає індикатором сили прагнень працівника. Термін здійснення зазначеної потреби можна вважати головним критерієм, за яким працівник готельно-ресторанного господарства визначає свою значущість як фахівця порівняно з колегами. Задоволення цієї потреби стає стимулом для подальших професійних досягнень, у протилежному випадку – значно демотивує працівника, у нього розтрачується початковий ентузіазм до виконання службо-

вих обов'язків та знижується наполегливість до праці.

Постійна заслужена реалізація потреби у просуванні по службі змушує працівника шукати нову роботу, частіше поза межами готельно-ресторанного господарства, тому необхідним є створення різнобічних способів для задоволення.

Для того щоб у працівника виникало почуття професійної придатності, він має бути впевнений, що підвищення у посаді відбуватиметься через урахування саме професійних знань, ділових якостей, організаторських і виконавських здібностей, інтелекту, прагнення до самоосвіти, а також повинен знати, за які професійні якості й індивідуальні результати чи досягнення відбувається службове просування, знати критерії, за якими винагороджуються ініціатива та творчі зусилля.

У схемі соціального стимулювання передбачають просування по службових сходах. Просування вперед в обраній сфері трудової діяльності надає більше повноважень, влади, вищого статусу.

Розрізняють два види кар'єри: фахову та внутрішню.

Фахова кар'єра – це різні стадії професійної діяльності: навчання, робота, послідовний розвиток індивідуальних професійних навичок, професійне зростання й вихід на пенсію. Ці стадії конкретний працівник управління може пройти в межах однієї або різних організацій.

Внутрішня кар'єра передбачає зміну стадій розвитку працівника в межах одного підприємства й реалізується за трьома основними напрямками: вертикальним, що означає просування від нижчого до більш високого рівня в ієрархії; горизонтальним, тобто переведення працівника з одного робочого місця на інше для підвищення його інтересу до роботи й посилення мотивації трудової діяльності, це переміщення до іншої функціональної сфери діяльності, розширення або ускладнення завдань на займаній посаді, зміна службової ролі.

Професійне і кар'єрне зростання – найважливіший мотив у діяльності більшості працівників. Відсутність можливості зростання часто призводить до зниження трудової активності працівників і погіршення діяльності підприємства. Загальновідомо, що отриманої одного разу професійної освіти недостатньо для виконання певної роботи або тих чи інших функцій на виробництві. Для більшості професій у ході професійної діяльності необхідне підвищення кваліфікації.

Залежно від цілей і завдань навчання існують кілька усталених і прийнятих у всьому світі форм і методів навчання. Найбільш поширеними є:

– навчання під час прийому на роботу керівників і фахівців, уперше прийнятих на роботу, проводиться для вивчення специфіки діяльності підприємства, організації виробництва,

економіки, технології, соціальних умов праці, техніки безпеки, екологічних вимог;

– перепідготовка керівників і фахівців проводиться для отримання ними другої освіти за новою спеціальністю або кваліфікації на базі наявної вищої або середньої професійної освіти;

– отримання нових спеціальних знань і навичок; застосування отриманих знань і навичок, які не використовувалися до цих пір; підвищення і розширення кваліфікації; поліпшення якісних і кількісних показників виконаної роботи; адаптація до умов виробничого процесу, що змінилися.

Міжпрофесійне та міжпосадове переміщення робітників готельно-ресторанного господарства повинно сприяти освоєнню суміжних спеціальностей, задоволеністю працівників роботою, яку виконують, досвіду для професійного чи службового росту.

На підприємствах готельно-ресторанного господарства можна запропонувати розробляти свої системи критеріїв та показників для оцінки праці різних категорій співробітників, власні кількісні нормативи й якісні характеристики за кожним із показників і критеріїв. Ці показники та критерії повинні враховуватися під час оцінки ділових якостей і кваліфікації робітників та під час вирішення питання про оплату праці. Крім показників, загальних для всіх категорій працівників (рівень освіти, обсяг спеціальних знань, стаж роботи на даній або аналогічній посаді), рекомендується для кожної групи працівників передбачити особливі показники і критерії оцінки.

Для максимальної дії для робітників готельно-ресторанного господарства необхідні такі принципи соціального стимулювання:

– доступності, тобто кожен соціальний стимул повинен бути доступним для всіх робітників, а умови соціального стимулювання – зрозумілими;

– відчутності, тобто визначення порога стимулу;

– поступовості (підвищення посадових окладів повинно просуватися поступово);

– поєднання різних стимулів з урахуванням цілеспрямованості дії працівників.

На сучасному етапі соціально-трудова відносин, можна твердити про необхідність дотримання принципів соціального стимулювання: короткострокові та довгострокові стимулювання; участі працівників у результатах діяльності підприємства; матеріального стимулювання.

Висновки. Стимулювання праці – один із загальних способів соціального керування, впливу на поведінку, діяльність індивідів, соціальних груп, трудових колективів. Важливо також підкреслити, що для працівника необхідна певна воля вибору тієї або іншої стратегії й тактики поведінки у сфері праці. Ступінь такої волі розширюється за переходу від командно-адміністративної системи керування народним господарством до ринкової. Вивчення

проблем соціального стимулювання трудової діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Система соціального стимулювання ефективності й якості праці дасть змогу мобілізувати трудовий потенціал, створити необхідну зацікавленість працівників у зростанні індивідуальних результатів, проявити творчий потенціал, підвищити рівень їхньої компетентності й підвищити якість виконуваних робіт.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гладуняк Ю.В. Державне регулювання розвитку готельного господарства: проблеми та перспективи / Ю.В. Гладуняк // *Наук. вісн. Нац. ун-ту держ. податкової служби України (економіка, право)*. – 2009. – № 3.
2. Нечаюк Л.І. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент : [навч. посіб.] / Л.І. Нечаюк, Н.О. Нечаюк. – К. : ЦУЛ, 2009. – 344 с.
3. Пуцентейло П.Р. Економіка і організація туристично-готельного підприємництва : [навч. посіб.] / П.Р. Пуцентейло. – К. : ЦУЛ, 2007. – 344 с.
4. Рябуха М.С. Система стимулювання і мотивація праці в менеджменті організацій / М.С. Рябуха, В.Д. Савченко // *Вісник ХНАУ*. – 2009. – № 14.
5. Пономарьова М.С. Сутність оплати праці та матеріального стимулювання в умовах трансформаційних змін / М.С. Пономарьова, А.С. Заворуєва // *Вісник ХНАУ. Економічні науки*. – 2014. – № 5. – 297 с.