



ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКОВОЇ ДУМКИ В МЕНЕДЖМЕНТІ, ГАЛУЗЯХ СПОРТУ, ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

*Тези доповідей
III Міжнародної студентської наукової конференції
(26-27 вересня 2024 року, м. Львів)*

*За загальною редакцією
Наталії ПАВЛЕНЧИК*

Львів -2024

УДК 658.3:640.4

СУЧАСНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ЗАКЛАДАХ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Христина ІВАНІЦЬКА

магістрантка

Науковий керівник – Уляна ГУЗАР

канд. екон. наук, доцент

Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського (Україна)

Сучасні методи мотивації персоналу в ресторанах застосовують для забезпечення високої продуктивності, якості обслуговування та задоволеності гостей. У контексті швидко змінюваного ринку ресторанного бізнесу треба адаптувати мотиваційні стратегії до нових реалій, враховуючи економічні виклики й потреби працівників.

Сьогодні варто виділяти такі основні методи мотивації персоналу:

1. Нематеріальне стимулювання. Зростає значення нематеріальних методів мотивації, таких як визнання досягнень, можливостей для професійного розвитку й навчання, створення позитивного робочого середовища. Ці чинники сприяють підвищенню лояльності працівників та їх залученості до роботи.

2. Лідерство й управлінські навички. Лідерські якості керівників мають важливу роль у мотивації персоналу. Уміння швидко приймати управлінські рішення, інноваційність і здатність мотивувати команду без матеріального стимулювання залишаються критично важливими.

3. Залучення персоналу. Важливим аспектом сучасних методів мотивації є залучення працівників до процесу управління. Це може бути участь у прийнятих рішеннях, обговорення ідей щодо покращення роботи ресторану, що дасть змогу працівникам відчувати відповідальність і вплив на результати праці.

4. Соціальні програми й корпоративна культура. Розроблення соціальних програм, які підтримують здоровий баланс між роботою і особистим життям, а також формування позитивної корпоративної культури

є не менш важливим методом для мотивації персоналу. Це передбачає організацію корпоративних заходів, тренінгів та інших активностей, які сприяють командній роботі.

5. Матеріальне стимулювання. Традиційно матеріальне стимулювання залишалося одним з основних способів мотивації персоналу в ресторанному бізнесі. Воно охоплює заробітну плату, премії, бонуси та інші фінансові винагороди. Однак в умовах кризи й обмеженості бюджетів цей підхід стає менш ефективним [1].

Таким чином, сучасні методи мотивації персоналу в закладах ресторанного бізнесу вимагають комплексного підходу, що забезпечує матеріальні і нематеріальні стимули. Успішні ресторани мають адаптувати свою стратегію мотивації до кризових умов, ураховуючи потреби й очікування працівників. Лідерство, залучення та розвиток персоналу є головними чинниками для досягнення високих результатів у ресторанному бізнесі.

Список використаних джерел:

1. Шаповалова І. В., Дзюнич А. Ю. Мотивація персоналу на підприємстві ресторанного господарства в умовах кризи. – URL: https://tourlib.net/statti_ukr/shapovalova.htm