

УДК 339.543.642.6

**ФОСТОЛОВИЧ Валентина Анатоліївна**

доктор економічних наук,  
професор кафедри економіки, менеджменту,  
маркетингу та готельно-ресторанної справи  
Житомирський державний університет ім. І. Франка  
ORCID ID: 0000-0001-5359-7996

**ПЕТРАКІВСЬКА Ольга Миколаївна**

магістр 1-го року навчання,  
Житомирський державний університет імені Івана Франка,  
адміністратор закладу харчування "E2safe"

---

## МІСЦЕ ФІНАНСОВОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ, ЯК ІНСТРУМЕНТУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ПІДПРИЄМСТВАХ СФЕРИ ГОСТИННОСТІ

Ефективність роботи підприємства в значній мірі визначається продуктивністю роботи працівників. Лише високо вмотивовані працівники здатні виконати якісно максимальну кількість роботи, виробити товарів, надати послуг. Мотивація праці є таким способом організації управління персоналом та створення відповідних умов і стимулів, при якому з'явиться бажання виконувати працю із повною самовіддачею, забезпечивши відповідну якість та очікуваний результат. Сфера HoReCa є особливою, оскільки передбачає обслуговування гостей та постійне задоволення їх потреб і побажань на достатньому якісному рівні, забезпечивши конкурентні переваги як з економічних позицій, так у зайнятому сегменті ринкового середовища.

Питання мотивації праці в підприємствах готельно-ресторанного бізнесу є важливим та потребує дослідження, оскільки у них задіяна значна кількість персоналу.

Так, якщо аналізувати чисельність підприємств із кількістю зайнятих працівників від 10 до 49 осіб, то їх чисельність коливалась від 846 закладів у 2019 році до 411 у 2023 році, відповідно кількість зайнятих працівників була в межах 18288 осіб у 2019 році та 9355 осіб у 2023 році (див. табл. 1).

Тому, мотивації праці належить важливе місце, зокрема вона сприяє:

- 1) зростанню показників продуктивності праці, що позитивно впливає на економічний результат діяльності закладу;
- 2) підвищенню якості обслуговування гостей, що є головним інструментом формування конкурентних переваг на ринку;
- 3) формування сприятливого середовища в колективі, що спонукає до самовдосконалення усіх працівників закладу;

4) збільшення терміну роботи працівників у компанії, що формує справжніх професіоналів та є візитівкою кожного із закладів;

5) підвищення рівня відповідальності персоналу в процесі виконання покладених на них обов'язків;

б) створення високої корпоративної культури, що формує імідж закладу.

**Таблиця 1**

**Динаміка характеристик діяльності ресторанів та надання послуг мобільного харчування із кількістю зайнятих працівників від 10 до 49 осіб, 2019-2023 рр.**

Показники	Роки				
	2019	2020	2021	2022	2023
Кількість діючих підприємств, одиниць	846	734	672	481	411
Кількість зайнятих працівників, осіб	18288	13715	13221	9407	7733
Кількість найманих працівників, осіб	17937	13625	13180	9355	7698
Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг), тис.грн	6119164	4031568	5773518	3798000	4552843
Витрати на персонал, тис.грн	1231256,9	846592,9	916105	662011,3	795349,9

**Джерело:** Узагальнено автором на основі даних Державної служби статистики України [3]

Кожна із переваг мотиваційного механізму у працівників закладу гостинності має вплив (прямий чи опосередкований) на його економічні результати діяльності.

Серед фінансових (матеріальних) і нематеріальних методів стимулювання праці більш дієвими, звісно є фінансові. В частині фінансових методів стимулювання праці досить дієвими є:

- надання премій працівникам за якісне виконання праці, за роботу в період максимального навантаження;
- нарахування фінансових бонусів за високоефективну роботу;
- надання путівок за результатами роботи;
- інші види грошових заохочень.

На нашу думку, нефінансові методи мотивації мають свій позитивний ефект коли слугують додатковим інструментом підвищення рівня задоволеності працівника за визнані результати його роботи.

Основні види мотивації працівників закладу сфери гостинності нами представлено на рисунку 1.

Особливо важливим інструментом успішного готельно-ресторанного бізнесу є правильно сформований мотиваційний механізм, який є ключовим фактором у розвитку закладу та виступає головним завданням системи управління підприємством.

Фінансові методи мотивації праці є найбільш дієвими та приносять для закладу максимальний ефект.



**Рис. 1. Економічний механізм мотивації праці персоналу у закладах сфери гостинності**

Джерело: Сформовано автором

**Список використаних джерел:**

1. Іванов С. М. Мотивація персоналу в ресторанному бізнесі. Львів: Видавництво ЛНУ, 2021. 198 с.
2. Фостолович В.А., Павлова С.І., Гуртовий Ю.А. Удосконалення системи управління закладом готельно-ресторанного бізнесу через поліпшення комунікаційних процесів. Економіка та суспільство. 2023. №56. С. <http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/38533>
3. Державної служби статистики України. Сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Ковальчук Н. І. HR-менеджмент у сфері послуг. Одеса: ОНУ, 2022. 150 с.