Дудіч Віктор Володимирович,

студент 4 курсу факультету менеджменту

Льотна академія

Національного авіаційного університету

м. Кропивницький

**МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ**

В умовах динамічного ринку праці, що постійно розвивається, підвищення продуктивності праці є одним із головних пріоритетів для бізнесу. Досягнення цілей компанії багато в чому залежить від зацікавленості та активної участі співробітників. У зв'язку з цим матеріальна та нематеріальна мотивація є ключовим фактором, який стимулює зростання продуктивності праці та допомагає виконувати стратегічні завдання туристичної компанії.

Мотивація працівників відіграє надзвичайно важливу роль у сучасних робочих процесах, і пов’язана вона не лише з серйозними змінами характеру та змісту роботи. Розвиток сучасних ринкових відносин в умовах глобалізації висунув якісно нові вимоги до всіх аспектів діяльності організацій, у тому числі до кадрових організацій.

Особливим видом ресурсів в організації та виробництві є людські ресурси, управлінські та організаційні стратегії та тактики яких заслуговують на пильну увагу. Сьогодні ми часто чуємо і вживаємо слово «мотивація».

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які спонукають людину до ефективної роботи, встановлюють свої межі та форму, утримують її зосередженим на досягненні певних цілей. [1, c. 313].

Мотивація як функція управління реалізується через систему заохочень, тобто будь-яка поведінка підлеглого повинна справляти на нього позитивний або негативний вплив з точки зору задоволення його потреб або досягнення поставлених цілей. Вивчення команди може дозволити менеджеру створити мотиваційну структуру, за допомогою якої можна виховувати команду в правильному напрямку.

Вісім основних процедур розробки стратегії мотиваційної роботи забезпечують досягнення трьох основних цілей: заохочувати активну участь окремих осіб або соціальних груп, вибір і систематичне використання соціально значущих мотиваторів для окремих осіб або соціальних груп, технологія управління стимулюванням [2, c. 192].

Враховуючи кризову економічну ситуацію в країні, головною особливістю управління персоналом туристичних підприємств в ринкових умовах є підвищення ролі працівників. З точки зору стійкості свого існування ситуація, в якій сьогодні розвивається наша держава, несе кожному великі загрози. Тобто життя кожного зараз має надзвичайно високу невизначеність. Тому необхідно розробити новий мотиваційний механізм для туристичних підприємств, який складається з таких етапів:[3, c. 85]

1. Створити концепцію управління персоналом, застосувати нові технології в управлінні персоналом.
2. Створювати та розвивати сумісні цінності, соціальні норми, поведінкові установки, які регулюють індивідуальну поведінку.

Концепція управління персоналом – це взаємозв'язок між формуванням особистої поведінки працівників і цілями розвитку туристичних підприємств.

В управлінні персоналом туристичних підприємств мотивація розглядається як процес активізації мотивації працівників (внутрішня мотивація) та створення мотивації (зовнішня мотивація) для стимулювання працівників до ефективної роботи.

**Література**

1. Ареф’єв С. О. Мотиваційний механізм стимулювання діяльності робітників підприємства. *Актуальні проблеми інноваційного розвитку кластерного підприємництва в Україні:* зб. статей за матеріалами Всеукр. наук.-практ. конф. Київ : КНУТД, 2017. С. 305–314.

2. Ерфан В.Й., Мателешка Н.Т., Ворон М.В. Мотивація персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія 2 «Економіка».* 2019. Вип. 2(48). С. 191– 194.

3. Кредісов А. І. Менеджмент для керівників. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2015. 556 с.