

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра туристичного та готельно-ресторанного бізнесу

**РЕФЕРАТ  
кваліфікаційної роботи  
на здобуття освітнього ступеня бакалавр**

зі спеціальності

242 Туризм

за освітньою програмою

Туризм

на тему: **«Мотивація оплати праці персоналу на туристичному підприємстві»**

**Виконавець:**

студентка ЦЗФН, гр.10

Добровольська О.І. \_\_\_\_\_

**Науковий керівник:**

Герасименко В.Г. \_\_\_\_\_

ОДЕСА – 2019

## **ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність теми** полягає в тому, що стандартні премії і надбавки, що сьогодні використовуються в туристичних підприємствах не завжди являються достатніми для стимулювання необхідного рівня мотивації.

Тому роботодавцям слід запроваджувати нові, прогресивні засоби заохочення людей.

**Мета дослідження** виступає аналіз сучасних форм мотивації праці в галузі туризму та обґрунтування напрямів її удосконалення.

### **Завдання дослідження:**

- описати сучасні форми мотивації праці персоналу ;
- дослідити наукові підходи до визначення суті мотивації праці;
- проаналізувати позитивні та негативні сторони мотивації праці персоналу в ТОВ «Пегас Туристик»;
- запропонувати шляхи удосконалення мотивації праці співробітників ТОВ «Пегас Туристик»;
- обґрунтувати ефективність запропонованих заходів.

**Об'єкт дослідження** виступає процес мотивації оплати праці персоналу.

**Предмет дослідження** є прикладні та методичні аспекти мотивації оплати праці персоналу на туристичному підприємстві

**Методи дослідження:** абстрактно-логічний, декомпозиції, порівняльний, статистично-економічний.

**Інформаційна база дослідження** становить внутрішні положення, нормативні документи та фінансова звітність ТОВ «Пегас Туристик», монографічні роботи і статті вітчизняних та зарубіжних економістів у фахових економічних виданнях, матеріали науково-практичних конференцій та семінарів з питань вдосконалення мотивації оплати праці в туристичному підприємстві.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (77 найменувань) та 3-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 66 сторінок. Основний зміст викладено на 60 сторінках. Робота містить 20 таблиць, 4 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теорія та методологія сучасних форм мотивації і стимулювання праці»* розглянуто теоретичні аспекти мотивації оплати праці. Розглянуто наукові підходи до визначення суті мотивації праці персоналу. Охарактеризовано її сучасні форми.

У другому розділі *«Аналіз мотивації праці на туристичному підприємстві»* проаналізовано діючу систему мотивації оплати праці співробітників ТОВ «Пегас Туристик», визначено її позитивні та негативні сторони.

У третьому розділі *«Розробка напрямів удосконалення мотивації праці в ТОВ «Пегас Туристик»* запропоновано шляхи удосконалення мотивації персоналу в ТОВ «Пегас Туристик» за рахунок впровадження компенсаційного менеджменту та бонусної системи оплати праці, проведено оцінку ефективності запропонованих заходів.

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Складність і багатоаспектність проблеми мотивації обумовлює множинність підходів до розуміння її суті, природи, структури, а також до методів її вивчення, через що це поняття трактується авторами по-різному.
2. Теоретичні підходи стосовно визначення поняття «мотивація» вченими-економістами трактується неоднозначно. Зокрема, окремі вчені визначають мотивацію як систему (системний компонент), в основі якої активізація людського фактора, свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на зовнішніх та внутрішніх факторах (стимулах, мотивах), та свідоме, цілеспрямоване спонукання робітників до праці шляхом стабільного

впливу на їх потреби, інтереси і цілі. Сутність мотивації як системного компоненту полягає не лише в спрямуванні трудової діяльності працівників, але й у визначення всієї системи трудової поведінки працівників та трудових колективів підприємств.

3. Структура системи мотивації включає в себе мету та елементи мотивації (суб'єкти та об'єкти; потреби, інтереси, мотиви, цінності; інструменти мотивації (матеріальні, нематеріальні)), вплив зовнішнього і внутрішнього середовища.

4. У багатьох високорозвинених країнах сформувалися власні моделі мотивації праці. Можна виділити як найбільш характерні японську, американську, англійську, французьку, шведську та німецьку.

5. Матеріальне стимулювання праці є засобом забезпечення матеріальних потреб працюючих у залежності від результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробництвом.

6. Нематеріальна мотивація в першу чергу викликана забезпечити відданість працівників підприємству, сформувати сприятливі внутрішньо організаційні відносини. За допомогою нематеріальної мотивації компанія проявляє увагу до особистих потреб персоналу. Її метою є зробити так, щоб працівники поділяли загальні цінності і норми відношення до свого підприємства, гордилися працею на ньому та розуміли значення економічної безпеки підприємства.

7. Аналіз діяльності ТОВ «Пегас Туристик» показав, що в зазначеному підприємстві:

- заробітна плата, що являє собою мінімально обов'язкову форму грошової винагороди персоналу. Це гарантована базова компенсація, на яку може розраховувати працівник в обмін на свої трудові діяльності.

- надбавки, доплати до основних грошових виплат, які можуть призначатися співробітникам на підставах: особистих заслуг перед компанією, за роботу в

нічний час, у святкові дні, надурочно, за виконання додаткових обов'язків, сполучення професій, тяжкі умови праці і на інших підставах і в розмірах, обумовлених керівництвом організації.

- премії, що нараховуються за підсумками діяльності працівників з визначеною періодичністю (квартальні).

В системі нематеріальної мотивації персоналу використовуються:

- оплачуваний випробувальний термін;
- просування по кар'єрних сходах;
- корпоративні заходи.

8. Керівництву підприємства для подальшого росту продуктивності праці та зниженню плинності кадрів необхідно переглянути систему мотивації оплати праці.

9. На даний час в ТОВ «Пегас Туристик» базові оклади визначаються на основі суб'єктивних уявлень керівників про необхідну і достатню суму компенсацій за виконання тієї чи іншої роботи. Суб'єктивізм і відсутність системи визначення базового окладу призводить до демотивації персоналу.

10. Дослідження та розрахунки показали, що впровадження нової, бонусної, системи оплати праці дає змогу забезпечити стимулюючий ефект для працівників, оскільки у разі визначення заробітної плати з двох частин (посадовий оклад і премія) керівництво ТОВ «Пегас Туристик» може у міру потреби впливати на суму винагороди залежно від рівня виконання плану або досягнення інших цілей та завдань підприємства.