

*Асенкова А.*

ЗВО спеціальності 241 «Готельно-ресторанна справа»

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

*Науковий керівник – д-р екон.наук, професор кафедри  
готельно-ресторанної справи та організації бізнесу*

**Банєва І.О.**

## **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ РЕСТОРАННОГО ЗАКЛАДУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Найважливішою проблемою сучасного етапу розвитку економіки виступає поліпшення управління персоналом підприємств готельного та закладів ресторанного бізнесу. Управління персоналом - це адміністративна функція в організації, яка наглядає за наймом, організацією та підтримкою посад співробітників. Будучи складовою частиною людських ресурсів, управління персоналом зосереджується на підборі потрібних людей, які відповідають посаді, та підтримці тих, хто вже працює в компанії.

В управлінні сучасною економікою слід керуватися принципами: чіткого розподілу праці; додержання дисципліни і порядку; повноваження і відповідальності; використання мотивації високопродуктивної праці; забезпечення рівної справедливості для всіх; упевненості в постійності і стабільності роботи; дотримання взаємовідносин зі співробітниками згідно з ієрархічним ланцюгом; заохочення ініціативи [3, с. 494].

Стратегічне управління персоналом зосереджене на плануванні того, як найкраще підтримувати співробітників. Сюди входять поточні та майбутні стратегії, такі як управління рівнем плинності кадрів, визначення політики набору персоналу та підтримання задоволеності працівників. Тактичне управління персоналом передбачає адміністративне планування. Сюди входить визначення того, як скласти графік роботи наявних співробітників. Сюди також входить прогнозування кількості персоналу, необхідного для заповнення вакансій у короткостроковій і довгостроковій перспективі. Цей тип управління також займається навчанням та адаптацією нових працівників. Оперативне

управління персоналом відноситься до щоденних функцій відділу кадрів у відносинах з працівниками. В цілому обслуговування на підприємстві харчування буде краще, якщо співробітники ресторану люблять клієнтів і намагаються зрозуміти їхні вимоги і бажання; поважають клієнтів і своїх колег; добре розуміють повідомлення клієнтів; вміють налаштовуватися на клієнтів; впевнені, що їхня професія престижна [1, с. 274].

У сучасних реаліях, керівники навіть при високомодернізованому плануванні, стикаються з низкою проблем при управлінні. Відсутність профільної освіти персоналу, може компенсуватись організацією відповідних тренінгів для підвищення кваліфікації працівників. Відсутність необхідних професійних та особистих якостей, вирішується шляхом побудови корпоративної системи мотивації співробітників.

Високі психічні та фізичні навантаження, темп роботи, різноманіття функцій, робота в стресовій ситуації призводить до погіршення здоров'я працівників та демотивації загалом. У такому випадку слід організувати програми адаптації. Програми з підтримки персоналу мають формуватися на основі аналізу плинності кадрів. Такі програми можуть бути розраховані на основну масу, на найбільш цінних працівників, ключові посади або окремі категорії співробітників [2, с. 79].

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ Є:
один із способів підвищення продуктивності праці
бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність
ключовим напрямом кадрової політики підприємства
система спонукаючих сил, які стимулюють людину до того, щоб здійснювати дії

Тож, з одного боку, якість послуги і задоволення клієнтів залежать від індивідуальної роботи кожного співробітника, з іншого – від скоординованості дій усього персоналу й усіх підрозділів готелю та ресторану. Необхідно

використовувати такі методи управління персоналом, які дають змогу розвивати індивідуальні здібності співробітників в інтересах закладу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Томаля Т. С. Особливості управління персоналом на підприємствах готельно-ресторанного бізнесу. Вісник Хмельницького національного університету. 2017. № 2. Том 2. 271 – 274 с.
2. Рябенка М. О., Мазуркевич І. О. Управління персоналом у закладах готельно-ресторанного господарства. Національна економіка. Інтелект ХХІ. 2020. № 1. 75 – 80 с.
3. Фальченко О. О., Юр'єва І. А., Мардус Н. Ю. Методи управління персоналом у закладах готельно-ресторанного господарства. Економіка та управління підприємствами. 2018. Випуск 25. 493 – 498 с.

***Берзланіна Н.***

*ЗВО спеціальності 073 «Менеджмент»*

*Миколаївський національний аграрний університет*

*м. Миколаїв, Україна*

*Науковий керівник – канд. екон.наук, доцент кафедри готельно-ресторанної справи та організації бізнесу*

***Павлюк С.І.***

## **ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ В ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ**

Сфера гостинності представляє сукупність галузей національної економіки (секторів економіки) матеріального та нематеріального виробництва та задіяних в них суб'єктів, вид діяльності яких направлено на забезпечення засобами виробництва послуг та продукту гостинності, надання безпосередньо цих послуг і продукту гостинності з метою задоволення потреб суспільства у одержанні позитивних вражень споживачами. Сфера гостинності безпосередньо пов'язана з відновленням трудових ресурсів, підвищенням якості життя суспільства в цілому та кожної людини, сприяє розвитку продуктивних сил регіонів та держави [1].

Кожного року в Україні збільшується кількість нових кафе, ресторанів, закладів для проведення дозвілля, незважаючи на те, що стан економіки є досить нестабільним, особливо з початком пандемії Covid-19 та повномасштабного вторгнення. Сьогодні готельно-ресторанна справа є досить