

2. Як працюють хмарні кухні у воєнний час: кейси сервісу Glovo та Кухня Delivery. All Retail. 2022. URL: <https://allretail.ua/amp/77150-yak-pracyuyut-hmarni-kuhni-u-voyennyi-chas-keys-servisu-glovo-ta-kuhnya-delivery>

3. Kouzina Food Tech. Advantages of a Cloud Kitchen. 2024. URL: https://www.kouzinafoodtech.com/blog/advantages-of-a-cloud-kitchen?utm_source=chatgpt.com

УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ

Корсун В.В.,
здобувач освітнього ступеню «бакалавр»
Миколайчук І.П.,
канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту
Державного торговельно-економічного університету, м.Київ

У сучасному динамічному світі, де зміни стали постійною умовою, людський капітал визнається головним активом будь-якої організації. В умовах глобальної конкуренції, цифровізації, відтоку працівників внаслідок війни тощо здатність підприємства залучати, утримувати й розвивати таланти визначає його успіх. Управління кар'єрою сьогодні набуває статусу стратегічної функції управління персоналом, спрямованої на планування, реалізацію та моніторинг професійного зростання з урахуванням інтересів як працівника, так і організації, що обумовлює актуальність дослідження.

Питання управління кар'єрою та розвитком персоналу досліджують такі українські науковці: Т.Збрицька, В.Лозовецька, В.Літинська, С.Мішина та О.Мішин та багато інших науковців. Розкривають специфіку цього процесу на підприємствах сфери гостинності та рекреації М.Алдошина та Н.Козубова.

Метою дослідження є обґрунтування теоретико-методологічних засад та практичних рекомендацій щодо вдосконалення управління кар'єрою в системі розвитку персоналу підприємств індустрії гостинності.

Завдання дослідження: обґрунтувати зміст, етапи та чинники управління кар'єрою, її роль у системі управління персоналом в індустрії гостинності, а також сформулювати рекомендації щодо підвищення ефективності даного процесу.

Основною метою управління кар'єрою є створення сприятливих умов для професійного розвитку персоналу, що передбачає не лише підвищення кваліфікації, але й можливість реалізації особистих амбіцій працівників. Успішне управління кар'єрою включає в себе практики, які дозволяють ідентифікувати, розвивати та підтримувати навички, необхідні для успішного виконання працівниками професійних обов'язків [1].

Ефективна система управління кар'єрою працівників індустрії гостинності підвищує залученість і лояльність персоналу, зменшує плинність кадрів, сприяє формуванню внутрішнього кадрового резерву, підсилює бренд роботодавця та забезпечує адаптацію до змін, що гарантує стійкість і процвітання бізнесу.

Одним із ключових елементів управління кар'єрою в індустрії гостинності є *планування професійного розвитку персоналу*. На цьому етапі працівники разом із керівниками визначають кар'єрні цілі, оцінюють компетентності та можливості зростання в межах підприємства.

Важливо формувати індивідуальні траєкторії розвитку, що поєднують потреби закладу з прагненнями співробітників. Регулярна оцінка результатів роботи допомагає виявити сильні сторони персоналу та визначити напрями подальшого розвитку.

Наступним важливим аспектом є *навчання та розвиток персоналу*. Успішна кар'єра в індустрії гостинності потребує постійного вдосконалення професійних та комунікативних навичок. Для цього підприємства впроваджують тренінги з сервісу, етикету, управління персоналом, участь у галузевих семінарах і майстер-класах. Значну користь приносять також *менторинг і коучинг*, які забезпечують передавання практичного досвіду від досвідчених менеджерів і шеф-кухарів до молодших співробітників.

У сучасних умовах особливого значення набуває розвиток таких *soft skills* як комунікабельність, стресостійкість, креативність та вміння працювати з

клієнтами. Володіння цифровими технологіями, системами онлайн-бронювання, CRM-платформами й навичками управління репутацією є необхідною складовою кар'єрного успіху та професійними навичками. Тому готелі та ресторани заклади мають активно підтримувати програми розвитку таких компетенцій. Ефективне управління кар'єрою в індустрії гостинності передбачає планування професійного просування як вертикального (підвищення на керівні посади), так і горизонтального (перехід до суміжних підрозділів – наприклад, із ресторанного обслуговування до готельного менеджменту). Дослідження науковців свідчать, що компанії, які навіть у кризові часи інвестують у розвиток співробітників, не лише зберігають свою конкурентоспроможність, а й підвищують лояльність персоналу [2].

Управління кар'єрою в готельно-ресторанному бізнесі трансформувалося від лінійної моделі до гнучкої «кар'єрної сітки», що відповідає динаміці сучасного ринку праці. У сфері гостинності, де більшість працівників розглядають можливості розвитку як головний критерій вибору роботодавця, ефективне управління кар'єрою стає важливим чинником конкурентоспроможності. Інтеграція кар'єрного менеджменту в систему розвитку персоналу підвищує мотивацію, лояльність і продуктивність працівників. Досвід провідних компаній доводить, що інвестиції у навчання та розвиток soft skills забезпечують зростання прибутковості до 25% і зменшують плинність кадрів, заміна яких у галузі є затратною.

Отже, для підвищення ефективності управління кар'єрою в індустрії гостинності важливо впроваджувати індивідуальні плани розвитку, що враховують здібності та мотивацію працівників. Наставництво, коучинг і зворотний зв'язок сприяють професійному зростанню та вдосконаленню компетенцій. Регулярне оновлення програм навчання та використання HR-аналітики забезпечують цілеспрямований розвиток персоналу й підвищують конкурентоспроможність підприємств сфери гостинності.

Список використаних джерел

1. Коваль Н.В., Федосєєв М.М. Удосконалення системи управління кар'єрою персоналу підприємства в умовах дефіциту кадрів. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип.70. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-45>

2. Смірнова В.В., Миколайчук І.П., Сичова Н.В. Кар'єрний розвиток персоналу в умовах війни в Україні: *Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами*: матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф., Частина 2. Луцьк, 6 груд. 2024 р., Луцьк: Надстир'я, 2024. С.175-177.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ ТА ТУРИЗМУ В ПІСЛЯКРИЗОВИЙ ПЕРІОД

Курепін В.М.

**канд.екон.наук, доцент, доцент кафедри методики професійного навчання
Миколаївський національний аграрний університет**

Економічний криз істотно вплинув на національну економіку України, проте її наслідки для вітчизняного бізнесу виявилися особливо відчутними [1] через прорахунки у фінансовій та інвестиційній політиці попередніх років. Профіцит державного бюджету супроводжувався відпливом значних обсягів доходів із реального сектору у іноземні фінансові структури. Основою такої стратегічної лінії стала недоведена гіпотеза про неспроможність українського бізнесу освоїти отримані доходи. З'ясувалося, необхідні інші, фундаментальні підходи, пов'язані з підйомом внутрішньої обробної промисловості та сукупного попиту, інтенсивним створенням нових робочих місць.

Специфіку економічної кризи останніх років та характер реакції на неї значною мірою визначили кілька ключових факторів: синхронне входження в рецесію провідних світових економік, спричинене інтернаціоналізацією економічних процесів [2], насамперед у фінансовій сфері, що інтенсивно розвивалася протягом останніх двох десятиліть; тривале та стрімке передкризове