

2. ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ. За редакцією І. Є. Вернера Статистичний щорічник України за 2021 рік. <https://www.ukrstat.gov.ua/>
Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.ukrstat.gov.ua/>

3. Поворознюк, І. (2021). Інноваційні технології в ресторанному бізнесі. *Економіка та суспільство*, (30). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-30-17>.

4. Лисюк, Т., Терещук, О., & Пасічник, М. (2022). Інноваційні технології у готельно-ресторанному господарстві. *Економіка та суспільство*, (40). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-11>

Борисова-Ярига А.М.

аспірантка 2 курсу

спеціальності 073 «Менеджмент»

Миколаївський національний аграрний університет

м.Миколаїв, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ТРАКТУВАННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ

«ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ» У ТУРЕСТИЧНІЙ ГАЛУЗІ

Ефективне використання людського потенціалу та вдосконалення механізму управління ним в цілях економічного зростання та адаптації суспільства до світових глобальних змін є основою стабільного довгострокового розвитку України. Людський потенціал є основним стратегічним ресурсом і чинником економічного зростання у регіонах, який визначає ефективність використання виробничого, фінансового й природного капіталу і безпосередньо впливає на темп та якість економічного зростання.

Туристична галузь в Україні є пріоритетним напрямком розвитку національної економіки. Адже, що розвиток туризму позитивно впливає на соціально-економічний стан регіону, що, у свою чергу, викликає підвищений інтерес органів регіональної влади, громадських організацій до туристичної проблематики [1, с.7].

Грунтовні дослідження управління людським потенціалом у туристичній галузі регіону відображено у наукових працях науковців, з-поміж яких: І. Безуглова, Д. Богиня, О. Грішньова, М. Долішній, О. Заворуєва, С. Пирожков, С. Злупко, Д. Стеченко тощо.

Категорію людський потенціал, що у цілісному вигляді сформувалася наприкінці 1980-х на початку 90-х рр., активно використовують в академічному та експертному дискурсі наприкінці 20 ст. як результат еволюції наукових поглядів щодо ролі гуманітарних складових національного багатства є центральним елементом глобальної концепції людського розвитку.

Термін «потенціал» у своєму етимологічному значенні походить від латинського слова «*potentia*», що означає «сила», «приховані можливості», джерело сили або можливостей, які можуть бути практично реалізовані в господарській практиці. У зарубіжній та вітчизняній економічній літературі цей термін у широкому розумінні трактують як наявні сили, можливості, засоби, запаси, які можуть бути використані для рішення будь-якого завдання, досягнення певної мети. Глумачний словник під цим терміном розуміє приховані здатності, сили для якої-небудь діяльності, що можуть проявитися за певних умов.

У сучасних умовах розвитку економіки підприємств людський потенціал є головною цінністю, визначальним фактором сталого розвитку та економічного росту, оскільки конкурентні переваги економічних систем багато в чому досягаються не за рахунок природних ресурсів, а за рахунок знань, інформації та інновацій, джерелом яких виступає персонал.

Фундаментальну основу дослідження про людський потенціал заклали П. Друкер, С. Дятлов, К. Комін, Л.Нестеров, Ю. Нетесен, Д. Норт, Н. Римашевська, А. Сен, Е. Тоффлер, Л. Туров. Серед розробників даної тематики в Україні – О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, О. Макарова, О. Стефанишин, А. Чухно. Порівняно з трудовим потенціалом, людський потенціал є більш ширшим поняттям, що охоплює всю різноманітність продуктивних людських рис і пов'язані з ними можливості суспільного розвитку.

Людський потенціал – це сукупна чисельність населення, що спроможна здійснювати економічну діяльність як споживання матеріальних і нематеріальних благ, забезпечення діяльності держави через фіскальний

механізм, участь у процесі створення сукупного продукту як носіїв робочої сили, підприємницьких та творчих здібностей. Людський потенціал включає в себе все наявне населення, у тому числі безробітних та непрацевдатних.

Формування нової ефективної системи управління людським потенціалом у туристичній галузі регіону надасть можливість знизити розходження між роботодавцями і працівниками, знизити рівень конфліктності у колективі.

Трудові ресурси підприємств сфери туризму – це кадровий персонал, який представляє собою сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, зайнятих на підприємстві. Залежно від виконуваних функцій і професіоналізму працівників туристичних організацій поділяються на п'ять категорій: керівники, фахівці, службовці, працівники, молодший обслуговуючий персонал [2]. Із вищезазначеного переліку категорій вищу спеціальну освіту мають керівники та працівники.

Список використаних джерел:

1. Стеченко Д. М. Управління регіональним розвитком туризму. /Стеченко Д. М., Безуглий І. В., Турло М. П., Мархонос С. М. за ред. Стеченка Д. М. - К. : "Знання", 2020.
2. Трудові ресурси туристичного підприємства. URL :https://pidruchnik/168202/turizm/trudovi_resursi_turistichnogo_pidpriyemstva (дата звернення: 17.04.2020).
3. Державна служба статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 17.04.2020).

Буряк А.

*ЗВО спеціальності 241 «Готельно-ресторанної справи»
Миколаївський національний аграрний університет
м. Миколаїв, Україна
Науковий керівник – канд. екон. наук., доцент кафедри
готельно-ресторанної справи та організації бізнесу
Кушнірук В.С.*

ВИКОРИСТАННЯ СМАРТ-ТЕХНОЛОГІЙ У ФУНКЦІОНУВАННІ РЕСТОРАНІВ (НА ПРИКЛАДІ МЕРЕЖІ РЕСТОРАНІВ ШВИДКОГО ХАРЧУВАННЯ «МАКДОНАЛЬДС» В УКРАЇНІ)

Життя не стоїть на місці. Кожного дня ми чуємо про нові впровадження в сфері бізнесу, в соціальній сфері. Розвиток і створення чогось нового є