

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Львівська політехніка»
Інститут сталого розвитку ім. В. Чорновола
Кафедра туризму

ІНДУСТРІЯ ГОСТИННОСТІ: СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ГАЛУЗІ В УМОВАХ ВІЙНИ

**ЗБІРНИК ПРАЦЬ МІЖНАРОДНОГО
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОГО ФОРУМУ**

(м. Львів, 19–21 квітня 2023 р.)

Львів
ТзОВ «Фірма «Камула»
2023

Індустрія гостинності: стан, тенденції розвитку та перспективи галузі в умовах війни : збірник праць Міжнародного науково-практичного форуму (м. Львів, 19–21 квітня 2023 р.) / [відп. ред.: проф. О. І. Мороз]. – Львів: «Камула», 2023. – 466 с.

До збірника наукових праць увійшли тексти доповідей з теоретичних і прикладних питань розвитку індустрії гостинності в умовах війни на Міжнародному науково-практичному форумі. Серед авторів збірника науковці та викладачі закладів вищої освіти та наукових організацій як з України, так і з-за кордону, фахівці у галузі туризму, готельно-ресторанної справи, представники профільних державних установ та органів місцевого самоврядування, активісти та громадські діячі, а також молоді вчені.

Для студентів, аспірантів, докторантів, учителів, викладачів та науковців туристичних, географічних, економічних спеціальностей, а також спеціалістів, які вивчають проблеми туризмознавства, туроперейтингу, географії туризму, готельно-ресторанного бізнесу.

*Статті подано в авторській редакції.
Автори повністю відповідають за добір,
точність наведених фактів, цитат, власних імен,
повноту і достовірність матеріалів, посилань і відомостей.*

Петлін Ірина, Арутюнян Мікаель. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ГОТЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.	326
---	------------

СЕМІНАР 3. РЕСТОРАННІ ТА ГАСТРОНОМІЧНІ ТРЕНДИ СВІТУ ТА УКРАЇНИ	331
Вівчарук Ольга. НОМІНАЦІЇ ЯК ІНДИКАТОР РОЗВИТКУ ЗАКЛАДІВ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА	331
Філь Марія. АКЦЕНТ МІЖНАРОДНОГО РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ В ПІДТРИМКУ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ	336
Шняк Оксана. ОСНОВНІ ВИКЛИКИ В РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ У ВОЄННИЙ ЧАС	344
Грицишин Анна, Терно Ярина. КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ КРАФТОВИХ СИРОВАРЕНЬ ЯК ТУРИСТИЧНИХ ДЕСТИНАЦІЙ ЗАХІДНОЇ УКРАЇНИ.	347
Долубовська Ольга. ТЕНДЕНЦІЇ В РЕСТОРАННІЙ ІНДУСТРІЇ: СУЧАСНІ ТРЕНДИ І ПЕРСПЕКТИВИ	355
Кругляк Марина. ТРАДИЦІЙНА ОБРЯДОВА СТРАВА «КРУПКИ» – ГАСТРОНОМІЧНИЙ БРЕНД ЖИТОМИРЩИНИ.	361
Lykholat Olena. HEALTHY EATING STRATEGIES AND LOCAVORE AS THE LATEST TRENDS IN THE HOSPITALITY INDUSTRY	365
Макухіна Світлана. ГАСТРОНОМІЧНИЙ ДИСКУРС ЯК ФАКТОР МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ	371
Закусило Вікторія, Расулова А. КОНФЛІКТИ У ГОТЕЛЬНОМУ ТА РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ. РОБОТА ЗІ СКАРГАМИ СПОЖИВАЧІВ	376
Пандяк Ігор, Самчук Дарія. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ	378
Пандяк Ігор, Чудик Лілія. ВИКОРИСТАННЯ РОБОТІВ У РЕСТОРАННОМУ ГОСПОДАРСТВІ	381
Постова Валентина. СПІЛКУВАННЯ ЗІ «СКЛАДНИМ» ГОСТЕМ: ОСОБЛИВОСТІ ТА СУЧАСНІ ПІДХОДИ У ЗАКЛАДАХ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА	387

допомагають показати світу, що насправді у нас відбувається, а також надати гуманітарну допомогу багатьом сім'ям...

Я вважаю, що популярними місцями для відпочинку в Україні стануть західні області України, особливо Закарпаття. Адже на півдні України курортний сезон не зможе відбуватися, що довгий період через заміновані моря, на які потрібно мінімум 10 років, та зруйновані будівлі, які будуть чекати своєї відбудови та реконструкції інфраструктури.

Література:

1. Журнал «Forbes». URL: <https://forbes.ua/company/na-pochatku-viyni-gotelniy-biznes-ukraini-obvalivsya-na-90-chi-e-nadiya-na-vidnovlennya-14102022-9033>

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ГОТЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Петлін Ірина Володимирівна,

к.е.н., доцент кафедри готельно-ресторанної справи та харчових технологій,

Львівський національний університет імені Івана Франка, Львів

Арутюнян Мікаель Вікторович

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 241 Готельно-ресторанна справа

Львівський національний університет імені Івана Франка, Львів

Проаналізовано сучасні наукові підходи щодо визначення сутності управління персоналом, розглянуто питання системного управління та сформовано основні проблемні аспекти з питань управління персоналом на вітчизняних підприємствах. Встановлено ключові підсистеми комплексної системи управління персоналом, здійснено їх загальну характеристику. На основі проведеного дослідження такими підсистемами стали: система правового забезпечення процесу управління персоналом; система інформаційного забезпечення процесу управління персоналом; система комунікаційного забезпечення процесу управління персоналом; система реалізації процесу управління персоналом. Відзначено важливість урахування кожної підсистеми для досягнення підприємством високого рівня ділової активності.

Ключові слова: персонал, підприємство, система, управління, структура.

For this purpose the modern scientific trends are analyzed to determine the nature of staff and its management, some aspects of systemic administration are considered. The main problematic aspects of staff management in domestic enterprises are formed. The key subsystems of complex staff management system are installed, their general characteristics are implemented. On the basis of these researches the components of subsystems are: a system of ensuring the legal support process of staff management; a system of ensuring the information provision process of staff management; a system of communication software the process of staff management; a system of implementation the HR processes. The importance of taking into account of each subsystem to achieve a high level of business activity of enterprise is noted.

Keywords: the staff, a company, a system, management, structure.

Ефективність діяльності готельних підприємств залежить від людського фактору, тобто роботи персоналу. Зростання ролі людських ресурсів для підприємств прямо відображається на ускладненні процесу управління персоналом, визначенні кола функціональних обов'язків працівників, рівня їх компетентності.

Динамічні зміни зовнішнього підприємницького середовища потребують мобільності персоналу щодо самовдосконалення та підвищення професіоналізму, розвитку інтелектуально-трудового потенціалу, дотримання корпоративної етики та культури та інших якостей та розробки нових підходів до управління персоналом, які впливають на рівень ділової активності готельних підприємств у ринковому оточенні.

Управління персоналом – стратегічна функція, що передбачає розроблення кадрової стратегії, підбір персоналу виходячи з філософії підприємства, заохочення колективних зусиль, спрямованих на його розвиток, стимулювання з урахуванням якості індивідуальної діяльності, мінімізацію трудових затрат і створення позитивного соціально-психологічного клімату на робочих місцях [2, с. 343].

На сьогоднішній день є багато підходів до визначення поняття «управління персоналом», які умовно можна розділити

на: діяльнісний підхід [7; 9], процесний підхід [8], комплексний підхід [5; 10], системний підхід [6; 19].

Процес управління персоналом реалізуються шляхом застосування відповідних методів управління.

Метод управління персоналом – спосіб впливу на персонал і окремого працівника, метою якого є здійснення координації його діяльності у виробничому процесі. Тобто, відбувається пошук найбільш ефективних інструментів впливу на персонал підприємства для розкриття потенціалу співробітників і, відповідно, для досягнення поставлених цілей і завдань.

Традиційно в науці і практиці розрізняють класифікацію методів управління персоналом на основі їх змісту і спрямованості [3, с.114]:

- адміністративні (організаційно-розпорядчі);
- економічні;
- соціально-психологічні методи.

Адміністративні методи управління персоналом базуються на наступних системах [1, с.115]:

– система законодавства України (державні закони, постанови, інструкції); – система нормативних документів, прийнятих у вищих структурах управління (стандарти, методи, інструкції, положення);

– системи планів, програм, завдань, які розробляються в самих організаціях (дана система спрямована на поліпшення діяльності компанії);

– система оперативного управління (розпорядження, санкції, заохочення).

Економічні методи управління персоналом являють собою сукупність способів впливу на персонал шляхом створення економічних умов, що спонукають персонал діяти в потрібному для організації напрямку. Вони мають непрямий характер впливу, їх основне завдання - мобілізація трудових ресурсів шляхом економічного стимулювання для досягнення певного результату. Об'єкт економічного впливу - базові потреби людини.

Соціально-психологічні методи ґрунтуються на соціальних відносинах, моральному і психологічному впливові,

використанні моральних стимулів до праці, здійсненні впливу на особистість через психологічні прийоми з метою формування внутрішнього прагнення у працівника виконати необхідну роботу без адміністративного впливу. Соціально-психологічні методи діють на цінності людини через норми поведінки, формування соціально-психологічного клімату, моральне мотивування, соціальну політику на підприємстві.

Ефективність системи управління персоналом доведена одночасним використанням різних її форм та методів з урахуванням особливостей діяльності підприємства, організації виробництва та праці, потреб працівників, ситуації на ринку праці тощо.

На сьогоднішній день система управління персоналом готельних підприємств включає такі структурні елементи (підсистеми) [4]:

- підсистему аналізу та планування персоналу;
- підсистему найму та обліку персоналу;
- підсистему мотивації персоналу;
- підсистему оцінки персоналу;
- підсистему управління розвитком персоналу;
- підсистему створення умов праці;
- підсистему інформаційного забезпечення;
- підсистему розвитку організаційної структури управління;
- підсистему правового забезпечення.

Для підвищення ефективності системи управління персоналом готельних підприємств, необхідним є забезпечення дієвості та комплексності використання підсистем задля реалізації та вдосконалення процесу управління шляхом:

- забезпечення підприємства персоналом з відповідним рівнем кваліфікації;
- створення умов для підвищення продуктивності праці через використання інструментів матеріального і нематеріального стимулювання;
- забезпечення гідних умов праці;
- створення умов для розвитку професійних і творчих якостей персоналу та можливості кар'єрного зростання;
- підвищення ефективності управління робочим часом тощо.

Література:

1. Балабанова Л. В. Сардак О. В. *Управління персоналом*. К.: Центр учб. л-ри, 2011. 468 с.
2. Дериховська В.І. *Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом* / В.І. Дериховська // *Бізнес Інформ*. – 2013. – № 7(426). – С. 341–347.
3. Єсінова Н. І. *Економіка праці та соціально-трудові відносини*. К.: Кондор, 2004. 432 с.
4. Корсаков, Д. О. *Організаційна діагностика системи управління персоналом підприємства [Електронний ресурс]*. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Esoroz/2011_3/e113kors.pdf.
5. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. *Управління персоналом*. Київ: Кондор, 2014. 296 с.
6. Михайлова Л.І. *Управління персоналом*. Київ: Центр учбової літератури, 2015. 248 с.
7. Новікова М.М., Мажник Л.О. *Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти*. Харків: ХНАМГ, 2016. 215 с.
8. Рульєв В.А., Гуткевич С.О., Мостенська Т.Л. *Управління персоналом*. Київ: КОНДОР, 2017. 324 с.
9. Тонюк М.О. *Удосконалення процесу управління персоналом підприємстваю*. *Економіка і управління*. 2017. №4. С. 61–65.
10. Янковська Л.А. *Управління підготовкою та перепідготовкою працівників промислового підприємства в системі менеджменту персоналу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук: спец. 08.06.02. Львів, 2008. 20 с.*