

### Література:

1. Карпіщенко О. І. Стратегічне планування : навч. посіб. / О. І. Карпіщенко, К. В. Ілляшенко, О. О. Карпіщенко. Суми : Сумський державний університет, 2013. С. 8–21. 69–98.
2. Берданова О., Вакуленко В., Тертичка В. Стратегічне планування : навчальний посібник. Київ – Львів : ЗУКЦ, 2008. С. 80–136. ISBN 978-966-8445-83-5
3. Гордієнко Т. І. Стратегічний аналіз : навч. посіб. ТС. Ялerta, 2006. С. 390–404.
4. Henry Mintzberg's The Rise and Fall of Strategic Planning. *Tertiary Education and Management*. 1998. 4(2):153–157. [https://www.researchgate.net/publication/316628074\\_Henry\\_Mintzberg's\\_The\\_Rise\\_and\\_Fall\\_of\\_Strategic\\_Planning](https://www.researchgate.net/publication/316628074_Henry_Mintzberg's_The_Rise_and_Fall_of_Strategic_Planning)

## СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У РЕСТОРАНІ ГОТЕЛЮ

**Гуторов О. С.**

*викладач вищої категорії*

*ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж  
Державного торговельно-економічного університету»  
м. Харків, Україна*

Актуальність теми дослідження управління персоналом у ресторані готелю визначається зростаючою конкуренцією у сфері гостинності. Ефективне управління персоналом є ключовим фактором успіху, оскільки від нього залежить якість обслуговування гостей та загальний імідж закладу.

Основні питання дослідження:

– Які стратегічні підходи застосовуються для управління персоналом у ресторані готелю?

– Як оптимізувати процес підбору та навчання персоналу?

Стратегічні підходи до управління персоналом у ресторані готелю включають кілька ключових аспектів, спрямованих на забезпечення високого рівня обслуговування та ефективності роботи персоналу.

**Підбір та найм персоналу.** Використання детальних описів вакансій, що включають необхідні навички та компетенції. Оцінка кандидатів не тільки за їх професійними навичками, а й за їх культурною відповідністю до готелю.

**Навчання та розвиток.** Проведення вступних тренінгів для нових співробітників, що охоплюють стандарти обслуговування та корпоративну культуру. Регулярні тренінги для розвитку професійних навичок і підвищення кваліфікації персоналу. Надання можливостей для внутрішнього просування та професійного розвитку.

**Мотивація та утримання персоналу.** Розробка конкурентоспроможної системи компенсацій та бонусів, яка враховує результати роботи. Відзначення досягнень працівників через програми нагородження та публічне визнання. Надання додаткових пільг, таких як медичне страхування, харчування та знижки на послуги готелю.

**Корпоративна культура.** Інтеграція основних цінностей і місії готелю у всі аспекти роботи. Заохочення командної роботи через спільні заходи та тренінги з розвитку командних навичок. Відкрита та прозора комунікація між керівництвом і працівниками.

**Оцінка та контроль.** Впровадження системи регулярного оцінювання роботи персоналу за встановленими критеріями. Надання конструктивного зворотного зв'язку з метою покращення роботи та розвитку персоналу. Вжиття заходів для усунення виявлених недоліків у роботі персоналу.

**Інноваційні підходи.** Використання сучасних технологій для автоматизації процесів управління персоналом, таких як системи управління людськими ресурсами (HRMS) [1]. Запровадження гнучких графіків роботи для забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників. Розробка стратегій для утримання ключових працівників, зокрема через можливості для професійного росту та розвитку.

**Соціальна відповідальність.** Забезпечення справедливого ставлення до всіх працівників та дотримання трудових прав. Залучення працівників до соціальних проєктів та ініціатив, що покращують їх залученість і моральний стан.

Оптимізація процесу підбору та навчання персоналу у ресторані готелю є критично важливою для забезпечення високої якості обслуговування та ефективності роботи. Ось кілька стратегій, які можуть допомогти у цьому процесі:

- докладні описи, чіткі вимоги до навичок, досвіду та компетенцій, необхідних для виконання роботи;
- опис основних очікувань та обов'язки від кандидата;
- використання спеціалізованих сайтів та соціальних мереж для пошуку і залучення кандидатів;
- програмне забезпечення для автоматизації процесу відбору кандидатів (Applicant Tracking System) [2];

- анкетування або телефонні інтерв'ю для попередньої оцінки кандидатів (попередній скринінг);
- проведення інтерв'ю за чіткими критеріями оцінки кандидатів;
- тестові завдання або стажування для оцінки практичних навичок кандидатів;
- заохочення співробітників рекомендувати знайомих через систему бонусів (програми реферальних бонусів).

### **Література:**

1. Професійний HR-портал «Society for Human Resource Management». URL: <https://www.shrm.org> (Дата звернення 22.05.2024).
2. Портал новин та оглядів HR-інструментів «Spiceworks». URL: <https://www.spiceworks.com/hr> (Дата звернення 22.05.2024).

## **ОСВІТНІ ПОСЛУГИ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ**

**Ігошин М. М.**

*кандидат економічних наук,  
засновник Громадської організації  
(волонтерський статус) «КРИМЮА»*

Нині в Україні як на державному, так і на регіональному рівні робляться чимало кроків у бік адаптації системи освіти до сучасних ринкових умов економіки. Сучасний стан розвитку економіки України характеризується багатьма кризовими явищами, погіршенням демографічної ситуації, міграцією та, насамперед, війною – саме в таких важких умовах продовжується формування ринкових відносин.

Україна продовжує жити своїми висококласними фахівцями іншої держави. Однак подібно до того, як за лісовим масивом важливо відстежувати стан ділової деревини, так і в зростанні освіченості не менш важливо бачити його якісні характеристики.

Безумовно, військова агресія росії внесла свої корективи до всіх сфер життя українців і, насамперед, до освітніх процесів – від дитячого садка до аспірантури. Більшість навчальних закладів перейшли на дистанційне навчання, що вплинуло на якість освітніх послуг. Водночас, зріс попит на освітні послуги за кваліфікаційними рівнями «магістратура» та «аспірантури».