

УДК 338.483.13:392.72:37.07

**Оксана Вільчинська**

магістрантка спеціальності «Готельно-ресторанна справа»

*Науковий керівник:*

**Уляна Гузар**

к. е. н., доцент,

доцент кафедри готельно-ресторанного бізнесу,

Львівський державний університет фізичної культури

імені Івана Боберського

# УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ

Професійний розвиток персоналу – один із найбільш важливих складників підвищення ефективної діяльності підприємства. Якісно сформована програма розвитку працівників є запорукою ефективної та результативної роботи колективу та компанії загалом, адже кожен член команди розуміє, з якою метою підвищує свій рівень кваліфікації та які можливості отримає в разі успішного застосування набутих знань і навичок.

Зарубіжні вчені-економісти з управління стверджують, що підприємства індустрії гостинності, які активно застосовують у своєму середовищі інновації, орієнтовані на якість, адаптивну за внутрішньою побудовою своїх управлінських систем, будуть успішними, особливо в сьогоденні важких умовах функціонування.

В умовах конкуренції тільки інтелектуально розвинені людські ресурси можуть забезпечити в довгостроковому аспекті отримання стабільних доходів на ринку готельно-ресторанних послуг. Водночас

технології з розширення і поглиблення професійних знань, умінь і навичок колективу значно підвищують командний дух та лояльність працівників до підприємства.

На нашу думку, варто достатньо уваги приділяти новим співробітникам компанії. Для таких працівників інноваційним та цікавим методом навчання буде *сторітелінг* (мотиваційна розповідь), суть якого полягає в ознайомленні з організаційною структурою, корпоративною культурою, локальними розпорядчими документами тощо. Навчання варто розпочинати ще з моменту підбору персоналу до повної адаптації працівника та проводити безпосереднім керівником (наставником) для надання інформації про організацію, її особливості, для контролю в період випробувального терміну (стажування).

Також інноваційним методом розвитку персоналу на підприємствах готельно-ресторанного бізнесу може бути розроблення та впровадження *системи наставництва*. Основна суть такої системи полягає в тому, що кращі 3% працівників стають наставниками гірших 3%. Як премію, наставники можуть отримати 50% від зростання рівня бонусу їх підлеглих.

Також для поліпшення системи розвитку персоналу варто часто проводити тренінги у відповідних напрямках. Тренінг може містити різні завдання і вправи, які виконують згідно з установленим планом. У результаті виконання цих вправ працівник підвищує ефективність своєї діяльності через удосконалення певних знань та вмінь, формування необхідних навичок. Таким чином, тренінг забезпечує такі функції щодо працівника [1, 232]:

- розвиток спеціальних професійних знань і навичок;
- передача інформації, необхідної для орієнтації співробітника в організації та зовнішньому середовищі;
- посилення трудової мотивації;
- удосконалення схем міжособистісних комунікацій, взаємодії.

Сьогодні, в умовах світової пандемії, професійне навчання персоналу, максимальне розкриття можливостей і здібностей працівників є необхідними. Удосконалення системи професійного розвитку персоналу на підприємствах індустрії гостинності сприятиме підвищенню якості трудової діяльності, ініціативності, творчої активності та закріпленню працівників у компанії.

*Ключові слова:* розвиток персоналу, інновації, навчання, індустрія гостинності.

### **Список використаних джерел**

1. Фомичов С. К. Основи управління якістю / С. К. Фомичов, А. А. Старостина, Н. І. Скрябіна. – Київ : МАУП, 2002. – 231с.