

УДК 005.95-051:[338.483.13:392.72

ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДУ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ «АСЕСМЕНТ-ЦЕНТР» У ЗАКЛАДАХ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ

Андрій Кобрин
аспірант

Уляна Гузар
канд.екон.наук, доцент

*Львівський державний університет фізичної
культури імені Івана Боберського (Україна)*

У готельному та ресторанному бізнесі важливим чинником успіху є відбір та збереження висококваліфікованого персоналу. Для досягнення цієї мети індустрія гостинності використовує метод оцінювання персоналу «асесмент-центр», який дає змогу оцінити кандидатів на вакантні посади за допомогою різних методів та інструментів.

Метою наукової роботи є характеристика практичного застосування методу «асесмент-центр» у закладах готельно-ресторанної галузі.

«Асесмент-центр» – це комплексна система оцінювання кваліфікації та потенціалу кандидатів на вакантні посади. Вона містить оцінювання різних аспектів роботи, таких як комунікативні та лідерські навички, здатність до роботи в команді, аналітичні та рішення ухвалення в ситуаціях тиску та ін. Оцінювання кандидата проводять за допомогою інструментів, таких як інтерв'ю, тестування та різних завдань, що дає змогу отримати комплексну оцінку його здібностей та знань.

Застосування методу «асесмент-центр» у готельно-ресторанній галузі допомагає поліпшити процес відбору та збереження персоналу, а також знизити витрати на навчання та розвиток персоналу. Завдяки використанню цього методу менеджери можуть відбирати кандидатів, які мають потрібні навички та здібності для успішної роботи в готельно-ресторанній галузі.

Для проведення оцінювання кандидатів у «асесмент-центрі» можна використовувати різні методи та інструменти, які дають змогу отримати детальну інформацію про кандидатів та їхній потенціал. Найбільш поширені методи:

- Інтерв'ю. Інтерв'ю може бути структурованим або неструктурованим, однак в обох випадках його метою є отримання детальної інформації про кандидата, його досвід роботи, навички та здібності.

- Тестування. Тестування може містити тести на знання теорії та практичні навички, тести на персональність та стиль роботи, а також тести на здатність до ухвалення рішень та роботу в команді.
- Рольова гра. Рольова гра дає можливість оцінити здатність кандидата до роботи в команді та розв'язання проблем у ситуаціях тиску.
- Аналіз інтересів та цінностей. Цей метод дає змогу визначити, наскільки кандидат відповідає цінностям та інтересам компанії.

Застосування цього методу також допомагає визначити потенціал і можливість розвитку персоналу, навички та здібності, які необхідні для підвищення ефективності роботи кожного співробітника.

Таким чином, метод оцінювання персоналу «асесмент-центр» дає змогу поліпшити процес відбору та збереження персоналу в готельно-ресторанній галузі. Застосування різних методів та інструментів сприятимуть отриманню комплексної оцінки про кандидата та допоможуть визначити його потенціал і можливості розвитку. У результаті керівники закладів індустрії гостинності матимуть змогу залучати до роботи більш кваліфікованих та вмотивованих співробітників, що допоможе поліпшити якість наданих послуг та удосконалити власні конкурентні переваги на ринку.

Список використаних джерел

1. Armstrong M. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. USA, 2010.
2. Farnham D. *Managing Hospitality Human Resources*. AHLEI, 2014.
3. Hoffman D. A., Woerhle L. M. *Hospitality Employee Management and Supervision: Concepts and Practical Applications*. John Wiley & Sons, 2016.
4. Roberts K. H. *New Challenges to Understanding Organizations*. *Administrative Science Quarterly*. 1991. Vol. 36(2). P. 308–309.
5. Society for Human Resource Management. *Assessment Centers*. URL: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-forms/pages/assessmentcenters.aspx>.