

Львівський державний університет фізичної культури імені Івана Боберського



WYŻSZA SZKOŁA
NAUK O ZDROWIU



ІННОВАЦІЇ, ГОСТИННІСТЬ, ТУРИЗМ: НАУКА, ОСВІТА, ПРАКТИКА

*Збірник тез доповідей
IV Всеукраїнської
науково-практичної конференції
молодих учених
з міжнародною участю
(30 травня 2024 року, м. Львів)*

м. Львів

30 травня 2024 року



Рецензенти:

доктор історичних наук, професор

Наталія ЧОРНА

*(Вінницький торговельно-економічний інститут
Державного торговельно-економічного університету)*

доктор педагогічних наук, професор

Мирослава ДАНИЛЕВИЧ

(Львівський державний університет фізичної культури імені Івана Боберського)

Рекомендувала до друку вчена рада

*Львівського державного університету фізичної культури імені Івана Боберського
(протокол № 8 від 13 червня 2024 р.)*

I 66

Інновації, гостинність, туризм: наука, освіта, практика : зб. тез доп.

IV Всеукр. наук.-практ. конф. мол. учених з міжнародною участю (30 травня 2024 року, м. Львів). – Львів : ЛДУФК ім. Івана Боберського, 2024. – 361 с.

У тезах доповідей IV Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених висвітлено результати досліджень пріоритетів і перспектив розвитку підприємств готельно-ресторанного бізнесу; сучасні тенденції та регіональні пріоритети розвитку туризму в умовах глобалізації; соціально-економічні засади менеджменту та маркетингу індустрії гостинності; актуальні проблеми модернізації готельно-ресторанного господарства.

Матеріали будуть корисними для студентів, викладачів, науковців і працівників індустрії гостинності.

УДК 001.895:338.483.13:392.72(043)

Матеріали публікуються в авторській редакції

© Львівський державний університет

фізичної культури імені Івана Боберського, 2024

Анна Зубенко

студентка

спеціальності «Готельно-ресторанна справа»

Уляна Гузар

канд. екон. наук, доцент,

доцент кафедри готельно-ресторанного бізнесу

Львівський державний університет фізичної культури

імені Івана Боберського

СУЧАСНІ МЕТОДИ БОРОТЬБИ З «КАДРОВИМ ГОЛОДОМ» У ЗАКЛАДАХ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Питання привернення до свого бізнесу нових якісних кадрів і утримання їх на максимально можливий термін завжди цікавило підприємців. Професійний персонал можна вважати фундаментом у розквіті будь-якого бізнесу, особливо, пов'язаного з готельно-ресторанною справою.

Готельно-ресторанний бізнес «по-українськи» вже досить довго вважається одним з еталонів гостинності та професійності у багатьох країнах світу. Та все ж, в умовах війни, досить гостро постала проблема «кадрового голоду» в сфері обслуговування.

Теперішні проблеми потребують швидких та сучасних рішень, важливо не лише зацікавити потенційних працівників, а й стримати вже працюючих членів команди. На нашу думку, варто виокремити декілька методів боротьби з нестачею персоналу в сфері готельно-ресторанного бізнесу [1]:

1) *Безпека та стабільність.* В умовах війни питання безпеки та стабільності є одним із надважливих, як для нового працівника так і для вже досвідченого члена команди. Одним із методів підвищеного рівня безпеки в закладі може стати інвестування в систему безпеки, наприклад, охорону, відеоспостереження та тривожні кнопки.

2) *Чіткі посадові обов'язки.* Часто відбувається так, коли працівник прийшов на певну посаду виявляє, що на нього, час від часу, покладають зовсім необговорені обов'язки. Аналізуючи анонімні форуми та відгуки про роботу в закладах індустрії гостинності можна

зробити висновок, що розмиті умови посади неабияк розлючують працівників і заставляють розпочинати пошуки нової роботи. Тож, чітко прописані посадові обов'язки і їх дотримання збережуть здорові відносини між керівником і підлеглими.

3) *Професійний розвиток.* Працівник у будь-якій сфері хоче відчувати себе потрібним, а так як готельно-ресторанна справа розвивається досить стрімко, то гарним показником турботи зі сторони управлінців можуть бути курси та тренінги по підвищенню кваліфікації. Звісно, ще варто зазначити, що питання кар'єрного зросту, де прозоро вказано чіткі умови для підвищення, зіграють неабияку позитивну роль у сприйнятті працівника себе, як цінного кадра.

4) *Конкурентна заробітна платня та система винагород.* Якби того не хотілося б роботодавцям, наразі вже ніхто першочергово не працює за ідею. Хороша зарплата – ще один надважливий чинник, як для потенційного працівника так і для сталого. Також досить дієвим методом є система додаткових фінансових нагород та бонусів до вже і так хорошої ставки, за певні додаткові якісно виконані задачі від керівництва.

5) *Комфортний графік роботи і умови праці.* Виснажливий графік по 10-14, а то і більше годин робочого дня негативно впливає на психологічний стан працівників, призводить до частих хвороб і з часом погіршення якості виконаної праці. Хорошою практикою є розбиття робочого часу на зміни по 6-8 годин, і обов'язковою перервою на обід і відпочинок хоча б від 30 хв. Ще одним комфортним фактором є окрема кімната відпочинку, де працівники можуть, у відведений для них час, спокійно зробити усі свої справи.

Таким чином, залучення нових працівників та їх утримання є ключовим завданням для підприємців у готельно-ресторанній сфері, особливо в умовах війни. В сучасних реаліях, коли галузь стикається з проблемою «кадрового голоду», важливо впроваджувати швидкі та ефективні рішення. Основними методами боротьби з нестачею персоналу є забезпечення безпеки та стабільності, чітке визначення посадових обов'язків, професійний розвиток, конкурентна заробітна плата, система винагород та комфортний графік роботи.

Застосування цих методів дозволить не лише зацікавити потенційних працівників, але й утримати вже існуючих членів

команди, що є вирішальним для успішного функціонування готельно-ресторанного бізнесу в умовах війни.

Ключові слова: методи боротьби, «кадровий голод», заклади готельно-ресторанного бізнесу, війна.

Список використаних джерел:

1. Як утримати персонал у HoReCa? [Електронний ресурс]. – URL: <https://hurma.work/blog/yak-utrymaty-personal-u-horeca/>