



ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКОВОЇ ДУМКИ В МЕНЕДЖМЕНТІ, ГАЛУЗЯХ СПОРТУ, ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

*Тези доповідей
III Міжнародної студентської наукової конференції
(26-27 вересня 2024 року, м. Львів)*

*За загальною редакцією
Наталії ПАВЛЕНЧИК*

Львів -2024

УДК 331.108:640.43

**ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ІНДУСТРІЇ
ГОСТИННОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ:
ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ**

Віолета СВИЩОВА

студентка

Науковий керівник – **Вікторія ГУЦУЛЯК**

кандидат економічних наук, доцент

Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського (Україна)

Успішна діяльність будь-якого підприємства залежить від багатьох чинників, серед яких одним із найважливіших є управління персоналом. Це питання стає особливо актуальним в умовах воєнного стану, коли підприємства індустрії гостинності стикаються з додатковими викликами: втрата кваліфікованих кадрів через міграцію або мобілізацію, зниження морального стану працівників і порушення логістичних ланцюгів. У таких умовах управління людським капіталом потребує адаптації і перегляду традиційних підходів для збереження стабільної діяльності підприємств.

Індустрія гостинності є однією з найбільш постраждалих галузей під час війни. Війна значно вплинула на ринок праці, обмежила туристичний потік і створила додаткові проблеми з управлінням людськими ресурсами.

Проблеми управління персоналом під час війни:

1. Втрата кваліфікованих кадрів. Мобілізація та міграція змусили значну частину працівників залишити робочі місця, що призводить до кадрового дефіциту й ускладнює підтримку стабільної роботи підприємств. Як зазначають Д. Мілінчук і В. Гуцуляк, управління персоналом у кризових умовах вимагає впровадження нових підходів, зокрема залучення зовнішніх кадрів, перекваліфікація працівників та тимчасові трудові угоди [1].

2. Погіршення морального стану працівників. Психологічний стрес, викликаний воєнними діями, негативно впливає на продуктивність праці та мотивацію персоналу. Багато працівників відчують емоційне виснаження, що може знижувати їхню ефективність. Психологічна підтримка, включаючи

програми емоційної допомоги, командні заходи та індивідуальні консультації, є дієвим чинником підвищення продуктивності й збереження кадрів [2].

3. Скорочення попиту на послуги. Зниження економічної активності й зупинка туризму призвели до значного зменшення замовлень у сфері гостинності. Це змушує підприємства скорочувати штат або впроваджувати інші заходи для зниження витрат.

4. Порухення логістичних ланцюгів. Війна ускладнила логістичні процеси, що впливає на постачання товарів і матеріалів. Це відображається на персоналі, оскільки працівники стикаються з нестачею ресурсів для ефективної роботи [3].

Шляхи вирішення проблем управління персоналом:

1. Лібералізація трудового законодавства. У кризових умовах треба спрощувати процедури працевлаштування й звільнення працівників. Лібералізація трудового законодавства дає змогу підприємствам швидше адаптуватися до змін на ринку праці та зберегти належний рівень гнучкості [2].

2. Упровадження гнучких форм зайнятості. Дистанційна робота й гнучкі графіки дають змогу гарантувати безпеку працівників і продовжувати надавати послуги в умовах економічної нестабільності [1].

3. Психологічна підтримка працівників. Психологічна допомога та командні заходи сприяють покращенню емоційного стану працівників і підтримують їхню ефективність на робочих місцях [2].

4. Розвиток цифрових навичок. Оскільки війна обмежує фізичний доступ до робочих місць, розвиток цифрових навичок стає важливим напрямом для адаптації підприємств до нових умов і забезпечення безперервності надання послуг через онлайн-канали [3].

Ефективне управління персоналом у сфері гостинності в умовах воєнного стану є критично важливим для підтримання стабільності підприємств. Втрата кваліфікованих кадрів, зниження попиту на послуги та

психологічні проблеми працівників створюють серйозні виклики для бізнесу. Однак упровадження гнучких форм зайнятості, забезпечення психологічної підтримки та розвиток цифрових навичок можуть значно покращити ситуацію. Пропоновані шляхи вирішення допоможуть підприємствам адаптуватися до умов кризи, зберегти робочі місця й підтримати ефективність працівників.

Список використаних джерел:

1. Назарко С., Канцур І., Познанська І. Управління людським капіталом в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2022. № 41. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-32>
2. Кодекс Законів про працю. Закон України № 322-VIII від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Мілінчук Д., Гуцуляк В. Управління персоналом у системі сучасного менеджменту. *Тенденції розвитку наукової думки в менеджменті, галузях спорту, обслуговування та охорони здоров'я* : тези доп. І Міжнар. студент. наук. конф. Львів, 2022. С. 24–25.