



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**



**X ВСЕУКРАЇНСЬКА**  
**НАУКОВО-ПРАКТИЧНА**  
**КОНФЕРЕНЦІЯ**

***ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ***  
***В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ***

**23 листопада 2021 р.**

---

**Київ НУХТ 2021**

## 1. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ

Вільчинська О.В., магістрантка,  
Гузар У.Є., к.е.н., доцент,  
*Львівський державний університет  
фізичної культури імені Івана Боберського  
(ЛДУФК ім. Івана Боберського), м. Львів*

У сучасному конкурентному середовищі закладам індустрії гостинності складно чимось кардинально відрізнятись від конкурентів, які пропонують одноманітні послуги щодо харчування, проживання тощо. Тому актуальності сьогодні набуває тенденція вкладання коштів у розвиток персоналу. Адже саме персонал є тим найважливішим фактором успішної діяльності організації, який вдало використовує інші фактори виробництва і забезпечує їх максимальну віддачу. Здатність організації навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом її соціальних, стратегічних і економічних переваг. Для підприємця, керівника повинно бути зрозуміло, що саме люди, турботливо підібраний ним персонал, який пройшов певні етапи розвитку, зможе успішно виконувати виробничо-організаційні завдання, формувати творчі і результативні колективи, оптимально використовувати капітал, обладнання, інформаційні та матеріальні ресурси.

Одним з основних напрямів розвитку персоналу компанії є організація взаємопов'язаних процесів розвитку конкурентоспроможних і особистісних здібностей працівника.

До готельних та ресторанних послуг сьогодні пред'являються підвищені вимоги. За абсолютно однакової матеріальної бази та способу надання послуги готелі та ресторани відрізняються один від одного якістю обслуговування, що передусім є чинником конкурентоспроможності. Відповідно, якість обслуговування залежить від організації обслуговування, рівня кваліфікації персоналу, манер роботи з клієнтами [1].

Конкурентоспроможність працівника характеризує якісну сторону його трудового потенціалу, від рівня конкурентоспроможності залежить специфіка трудової поведінки, ступінь розвитку особистого трудового потенціалу. Конкурентоспроможність працівника, за словами Грішнєвої О.А. – це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше порівняно з іншими кандидатами задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих рис [2].

В організації для забезпечення збереження та розвитку трудового потенціалу повинні проводитися заходи щодо здорового способу життя, запобігання випадків професійних захворювань, травматизму та інвалідності. Основні шляхи підвищення конкурентоспроможності персоналу (рис. 1):



**Рисунок 1 – Шляхи підвищення конкурентоспроможності персоналу (складено на основі [3])**

Сьогодні, в умовах пандемії, ми вважаємо, що ще одним чинником підвищення конкурентоспроможності персоналу закладів готельно-ресторанного бізнесу є обізнаність працівників у заходах безпеки не лише щодо гостей, але й всередині колективу. Тобто, менеджмент підприємства повинен забезпечити навчання для свого персоналу щодо належних безпечних умов праці, дотримання суворих стандартів безпеки. Тому, що, по-перше, гості хочуть почувати себе у безпеці та проводити час в оточенні, в якому вони відчують, що про кожного піклуються. По-друге, працівників варто навчати не лише щодо удосконалення нових знань та вмінь, але й дати зрозуміти, що безпека кожного із них є пріоритетним завданням на сьогодні.

Саме тому, вище згадані шляхи підвищення конкурентоспроможності персоналу здатні, на сьогодні, підвищити рівень довіри гостей до закладу, ефективно вплинути на формування позитивного іміджу підприємства, завоювати нову аудиторію споживачів.

Розвиток компетенції персоналу та виявлення його професійної придатності – важливі складові реалізації обраної стратегії управління підприємствами готельно-ресторанного бізнесу. Мається на увазі створення сприятливих умов для розвитку загальних і професійних знань, умінь та практичних навичок, належної психологічної, моральної і економічної готовності персоналу до продуктивної праці. Це сприяє високому рівню конкурентоспроможності як самого персоналу, так і організації в цілому.

### **Література**

1. Рябенка М.О., Мазуркевич І.О. Управління персоналом у закладах готельно-ресторанного господарства [Електронний ресурс]: [http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2020/2020\\_1/13.pdf](http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2020/2020_1/13.pdf).
2. Грішнова О.А Людський капітал. – Київ: Знання, 2004. – 214 с.
3. Буковинська М.П. Основні напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства // Формирование рыночных отношений в Украине. 2014. – № 3 (154).