Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського

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

УДК 001.895:338.483.13:392.72(043)
І 66

Рецензенти:

доктор історичних наук, професор
Наталія ЧОРНА
(Вінницький торговельно-економічний інститут
Державного торгівельно-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.)

І 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 пробле ми 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

УДК 338.488.2:640.43

Марта Паснак
студентка IV курсу РВО «бакалавр»
спеціальності «Готельно-ресторанна справа»
Науковий керівник: **Марія Паска**
д-р вет. наук, професор
завідувач кафедри готельно-ресторанного бізнесу
Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ РЕСТОРАННОГО ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах ринкових відносин ефективність використання персоналу заслуговує на особливу увагу з боку керівництва підприємства. Воно покликано бути помічником керівників вищої ланки управління у визначення кадрових ресурсів і можливостей організації, є основою розробки способів збільшення ділової активності підрозділів, виявлення резервів ефективності їхньої господарської діяльності, соціологічних досліджень і впровадження їх результатів.

Мета роботи- дослідити ресторанне підприємство “Salalat” на оцінку ефективності формування та використання персоналу.

Для ефективного використання персоналу розроблені системи управління персоналом. Вони включають розгалужену низку функціональних систем, покликані вирішувати широке коло завдань з формування трудового колективу, його розвитку, вдосконалення трудових відносин, стимулювання праці, вироблення стратегії управління персоналом, забезпечення сприятливих умов для досягнення високих виробничих результатів.

До передумов підвищення ефективності використання персоналу в системі управління підприємством необхідно відносити ефективне застосування інтелектуального, організаторського, творчого потенціалу персоналу за допомогою покращення змісту праці, її гуманізації, виключення монотонності та беззмістовності праці;

забезпечення безпеки та надійності виробничих процесів; забезпечення нормальних умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку; визначення здібностей працівника, встановлення характеристик, які безпосередньо або опосередковано впливають на ефективність праці [1].

Оцінка результатів трудової діяльності є важливим засобом мотивації поведінки людей. Визначивши сильних працівників, адміністрація може належним чином винагородити їх подякою, зарплатою чи підвищенням у посаді.

На ресторанному підприємстві «Salalat" весь персонал підприємства має місячні ставки, згідно яких ці працівники щомісяця одержують заробітну плату. Заробітна плата працівників, які мають відношення до обсягів роздрібного товарообороту підприємства повинна, на наш погляд, залежати від ефективності їх роботи. Існує практика на інших підприємствах коли на оплату праці персоналу виділяється певний відсоток щомісячного валового доходу відділу, у якому вони працюють, в даному підприємстві така практика використовується, що є позитивним.

Досліджуючи продуктивність праці підприємства «Salalat» слід відзначити, що важливу роль відіграє кількість відпрацьованого часу, адже перевитрати робочого часу можуть негативно вплинути на працівника, внаслідок чого знизиться його продуктивність, а з іншого боку, при невикористанні фонду робочого часу, може призвести до збитків.

Оцінка персоналу полягає у визначенні того, якою мірою кожний працівник досягає очікуваних результатів у праці й відповідає тим вимогам, які випливають з його виробничих завдань. Оцінка персоналу є процедурою, яку проводять з метою виявлення міри відповідності особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів нормативним вимогам, поставленим цілям.

Працівник повинен відповідати вимогам, які ставляться до нього посадовими обов'язками, змістом і характером праці, а також вимогам організації й культури підприємства. Оцінюють не тільки потенційні можливості працівників, їх професійний рівень, компетенцію, а й реалізацію цих можливостей у процесі виконання доручених обов'язків й досягнення нормативних показників підприємства.

Отже, питання персоналу завжди буде актуальним у підприємницькій діяльності любого типу власності. Питання персоналу завжди буде залишатися у фокусі виробництва, в поглибленому науковому аналізі сучасного стану персоналу з подальшою оптимізацією якісних і кількісних його показників. Під використанням персоналу слід розуміти комплекс заходів, що спрямований на забезпечення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного і трудового потенціалу працівників.

Ключові слова: ефективність, персонал, ресторан

Список використаних джерел:

1. Крушельницька О. В. Управління персоналом / Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. – Київ : Кондор. 2003. – 296 с.

2. Проблеми формування іміджу підприємств індустрії гостинності в умовах глобальної пандемії / Гузар У., Голод А., Паска М., Феленчак Ю. та Стахів І. // Фінансово-кредитна діяльність Проблеми теорії і практики. – 2021. – Вип. 3(38). – С. 447–455. DOI: https://doi.org/10.18371/fcaptp.v3i38.237477

3. Паска М. Соціально-культурні проблеми управління якістю на підприємствах індустрії гостинності / Паска М., Графська О., Запісоцький А. // Економіка та суспільство. – 2023. – Вип. 56. – С. 1–6. https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-31