

МІНІСТЕРСТВО МОЛОДІ ТА СПОРТУ

ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ
ІМЕНІ ІВАНА БОБЕРСЬКОГО

VI ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

МОЛОДИХ УЧЕНИХ З МІЖНАРОДНОЮ УЧАСТЮ

ПРИСВЯЧЕНА 80-РІЧЧЮ ЛДУФК ІМЕНІ ІВАНА БОБЕРСЬКОГО

ІННОВАЦІЇ, ГОСТИННІСТЬ, ТУРИЗМ: НАУКА, ОСВІТА, ПРАКТИКА

ЗБІРНИК



21.05.2026

УДК 640.4:005.35

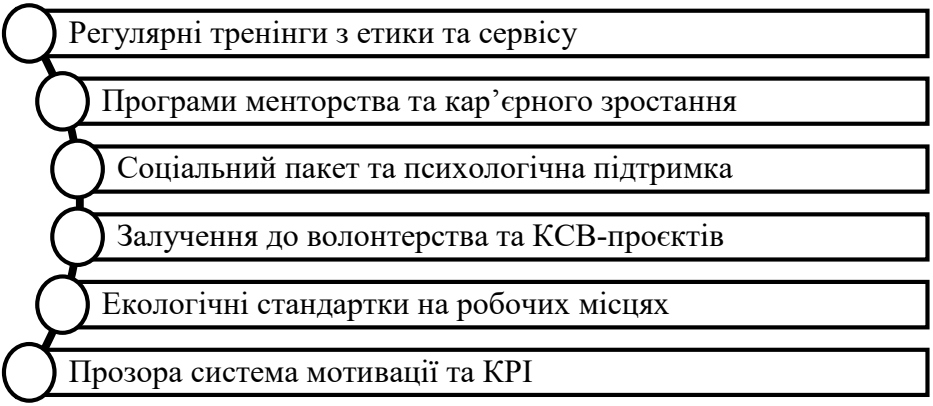
Уляна Петрук
студентка спеціальності
“Готельно-ресторанна справа”
Луцький національний технічний університет
Науковий керівник: Анастасія Поліщук
асистент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи,
Луцький національний технічний університет

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЗАКЛАДІВ ГОСТИННОСТІ

У статті розглянуто соціальну відповідальність персоналу як чинник забезпечення сталого розвитку підприємств сфери гостинності. Визначено зміст соціально відповідальної поведінки працівників через економічний, соціальний, екологічний і професійно-етичний виміри. Проведено аналіз розвитку готельної індустрії України, окреслено кадрові виклики галузі та встановлено вплив соціальної відповідальності персоналу на конкурентні позиції, рівень сервісу, стабільність трудового колективу і репутаційну надійність підприємств. Узагальнено інструменти формування та напрями підвищення рівня соціально відповідальної поведінки працівників у закладах гостинності.

Стійке функціонування підприємств сфери гостинності визначається рівнем соціально відповідальної поведінки персоналу, що охоплює дотримання етичних норм праці, екологічну свідомість, належну дисципліну та спрямованість на забезпечення високої якості послуг. За зростання конкуренції, трансформації запитів споживачів і поширення принципів ESG підвищується роль формування відповідних характеристик працівників. Недостатня інтеграція таких практик у систему управління персоналом обмежує соціальну стійкість

підприємств, знижує рівень сервісу та ускладнює реалізацію довгострокових орієнтирів розвитку.



Теоретичні та прикладні положення соціальної відповідальності, корпоративної етики, сталого розвитку й управління персоналом розглянуто у працях українських науковців Р. Р. Білик, А. І. Варус, О. Бухало, А. В. Зеркаль, А. С. Польовик та інших. У дослідженнях простежено зв'язок соціальної відповідальності бізнесу з досягненням цілей сталого розвитку, доведено роль соціально орієнтованих трудових практик у посиленні конкурентних позицій підприємств, охарактеризовано особливості формування соціальної відповідальності у сфері гостинності України.

Мета статті полягає в теоретичному обґрунтуванні соціальної відповідальності персоналу як чинника забезпечення сталого розвитку підприємств сфери гостинності.

Соціальна відповідальність персоналу у сфері гостинності розглядається як системоутворюючий чинник довгострокового розвитку підприємств, оскільки саме працівники формують якість взаємодії з клієнтами, рівень сервісу та репутаційний капітал. Діяльність закладів розміщення і харчування має виразну соціальну спрямованість, тому поведінка персоналу безпосередньо впливає на сприйняття бренду, повторні візити та конкурентні позиції [5]. Умови динамічних змін ринку, посилення вимог до сервісу та зростання ролі нефінансових критеріїв оцінювання діяльності підприємств

актуалізують питання формування відповідальних моделей трудової поведінки.

Практичні механізми формування соціально відповідальної поведінки працівників, що забезпечують реалізацію окреслених орієнтирів розвитку, систематизовано на рис. 1.

Рисунок 1 - Інструменти формування соціальної відповідальності персоналу [4]

Рис. 1 відображає комплекс інструментів, спрямованих на формування соціально відповідальної поведінки персоналу, серед яких освітні заходи, мотиваційні механізми, соціальні ініціативи та екологічні стандарти праці. Сукупна реалізація зазначених заходів сприяє підвищенню якості сервісу, зміцненню корпоративної культури та забезпеченню стійкого розвитку закладів гостинності.

Розподіл колективних засобів розміщення по території України є нерівномірним і безпосередньо впливає на структуру кадрового забезпечення галузі (рис. 2.).



Рисунок 2 - Розподіл колективних засобів розміщення по території України, % [3]

Розподіл колективних засобів розміщення по території України є нерівномірним і безпосередньо впливає на структуру кадрового забезпечення галузі. Найбільша концентрація закладів спостерігається у приморських регіонах (Одеська, Запорізька, Миколаївська, Херсонська області) - 34,0% від загальної кількості, рекреаційних регіонах гірського туризму (Львівська, Івано-Франківська області) - 14,8% та у центрах ділової активності (Київ, Дніпро, Харків) - 14,2%. У 2023–2025 рр. саме західні регіони стали драйвером розвитку галузі, що зумовило переміщення кваліфікованого персоналу та необхідність прискореної підготовки нових кадрів.

Регіональна специфіка визначає й особливості соціальної відповідальності персоналу. У Львівській та Івано-Франківській областях акцент робиться на культурно-етнографічному компоненті обслуговування та інтеграції внутрішньо переміщених гостей. У Києві та інших великих містах - на стандартизації сервісу за міжнародними протоколами та готовності персоналу діяти в умовах повітряних тривог [6]. У прифронтових регіонах - на психоемоційній стійкості працівників та здатності надавати допомогу гостям у стресових обставинах.

Удосконалення соціальної відповідальності персоналу у закладах гостинності є стратегічним інструментом, який дозволяє не лише покращити репутацію бренду, а й забезпечити довгострокову економічну стійкість (рис. 3).

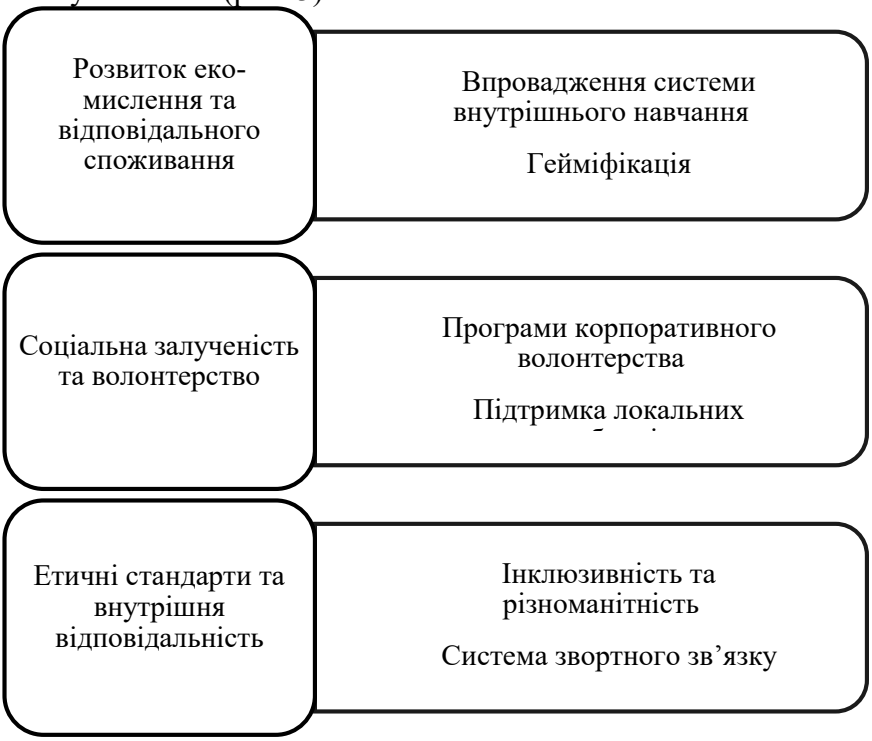


Рисунок 3 - Напрями вдосконалення соціальної відповідальності персоналу [2]

Пріоритети вдосконалення соціальної відповідальності персоналу доцільно пов'язувати з екологізацією трудової поведінки, посиленням соціальної залученості та зміцненням етичних стандартів у системі управління персоналом. Формування еко-мислення через навчальні програми, практики ресурсозбереження та гейміфіковані механізми стимулювання сприяє раціоналізації використання ресурсів і розвитку екологічної культури працівників. Поглиблення соціальної залученості через корпоративне волонтерство й підтримку локальних виробників посилює соціальний ефект діяльності закладів гостинності та підвищує лояльність персоналу [1]. Важливе місце посідає розвиток етичної відповідальності, що охоплює інклюзивність, рівність можливостей, внутрішні канали зворотного зв'язку та мотиваційні стимули за ініціативи у сфері сталого розвитку, що формує більш зрілу модель соціально відповідальної поведінки персоналу.

Соціальна відповідальність персоналу формує якість сервісу, зміцнює довіру клієнтів і визначає конкурентні позиції закладів гостинності в умовах нестабільного середовища. Ефективність управління персоналом підвищується за умови системного впровадження етичних норм, екологічних практик і соціальних ініціатив з урахуванням регіональної специфіки функціонування підприємств. Послідовний розвиток відповідальних моделей трудової поведінки забезпечує стійкість діяльності, адаптивність до викликів та формування довгострокових переваг у галузі.

Ключові слова: соціальна відповідальність персоналу, сталий розвиток, заклади гостинності, управління персоналом, конкурентоспроможність, кадрова стабільність, ESG-принципи, якість сервісу.

Список використаних джерел:

1. Бухало О. Вплив соціальної відповідальності бізнесу на ефективність персоналу: управлінський вимір. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences. 2025. № 342(3(2)). С. 56–60.

2. Галацан А. Оптимізація механізмів формування соціально відповідальної поведінки персоналу в умовах післявоєнного відновлення економіки. Економіка та суспільство. 2025. № 81. URL:

https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/7076 (дата звернення: 28.04.2026).

3. Держстат України. URL: https://stat.gov.ua (дата звернення: 28.04.2026).

4. Зеркаль А. В. Вплив корпоративної соціальної відповідальності на підвищення мотивації працівників та розвиток корпоративної культури. Цифрова економіка та економічна безпека. 2024. № 6(15). С. 395–400.

5. Камишникова Е., Немашкалова О., Сидоренко О. Соціально відповідальне управління персоналом підприємств в умовах воєнного стану. Сталий розвиток економіки. 2025. № 2(53). С. 155–160.

6. Польовик А. С. Важливість соціальної відповідальності кадрових рішень в умовах воєнного стану. Юність науки–2025. 2025. С. 759.