Львівський державний університет фізичної культури імені Івана Боберського



ІННОВАЦІЇ, ГОСТИННІСТЬ, ТУРИЗМ:

НАУКА, ОСВІТА, ПРАКТИКА

Збірник тез доповідей
V Всеукраїнської
науково-практичної конференції
молодих учених
з міжнародною участю
(15-16 травня 2025 року, м. Львів)





м. Львів

15-16 травня 2025 року

УДК 338.486.2:640.4

Лідія Пиль,
студентка спеціальності «Готельно-ресторанна справа»
Уляна Гузар,
канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри
готельно-ресторанного бізнесу
Львівський державний університети фізичної культури
імені Івана Боберського, м. Львів

СУЧАСНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

У сучасних умовах глобалізації та посилення конкуренції розвиток кадрового потенціалу є одним із ключових чинників забезпечення стабільного функціонування та успішного розвитку підприємств готельного господарства. Індустрія гостинності вимагає високого рівня професіоналізму персоналу, гнучкості у реагуванні на зміни ринкових умов та вміння впроваджувати інноваційні рішення для підвищення якості обслуговування клієнтів.

Актуальність теми дослідження обумовлена зростаючою потребою в адаптивних кадрах, здатних ефективно працювати в умовах цифровізації, зміни споживчих очікувань і високих стандартів сервісу. Серед основних сучасних факторів, що впливають на розвиток кадрового потенціалу в готельній сфері, виокремлюють впровадження новітніх технологій, розвиток професійної освіти та безперервного навчання, мотиваційні механізми, а також соціально-економічні трансформації.

Способи формування людських ресурсів випливають із загальної моделі, але їх можна розглядати і як окремі механізми. Кожна організація функціонує в конкретному економічному середовищі, що вимагає постійного розвитку та адаптації. Підприємство – це не лише сукупність технологічних і інформаційних процесів, а й складна економічна та соціальна система, де ключову роль відіграє людина з її індивідуальними особливостями, перевагами та недоліками. Управління персоналом, їхньою поведінкою та внутрішньо-корпоративними відносинами є важливою складовою управлінської діяльності [1].

Світовий досвід організаційного розвитку показує, що найкращі економічні та соціальні результати досягають ті компанії, які максимально ефективно використовують потенціал своїх співробітників. Управління людськими ресурсами базується на інноваційних підходах, що визначають як загальні принципи роботи системи, так і правила взаємодії всередині неї [2].

Формування та розвиток кадрового потенціалу підприємства безпосередньо залежить від його довгострокової стратегії, яка враховує як виклики зовнішнього середовища, так і внутрішні можливості. Як зазначає А. Я. Кібанов, стратегічне управління людськими ресурсами передбачає комплексний підхід, що включає принципи, методи та організаційні механізми. Його мета – зміцнення кадрового потенціалу, формування висококваліфікованої та згуртованої команди, здатної швидко адаптуватися до змін ринку [3]. Отже, розвиток людських ресурсів передбачає реалізацію таких

стратегічних аспектів управління підприємством, як розробка та реалізація кадрової політики, в якій принципи управління персоналом відображають об'єктивні тенденції, соціально-економічні закономірності, враховують наукові рекомендації соціальної психології, теорії управління. та організація. весь арсенал наукових знань, що визначає можливості ефективного регулювання та координації діяльності людини.

Ключові слова: фактори впливу, людські ресурси, кадровий потенціал, модель формування персоналу.

Список використаних джерел:

1. Верхоглядова Н. І., Іваннікова Н. А., Лаврінченко О. В. Управління трудовим потенціалом підприємств : монографія. Дніпропетровськ : Пороги, 2007. 284 с.

2. Гайдамака О. М., Лебідь В. М., Вавулін Л. С. Управління розвитком кадрового потенціалу організації. *Управління проектами та розвиток виробництва* : зб. наук. пр. Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. № 4(32). С. 118–123.

3. Горбунов В. М. Управління соціальним розвитком трудового колективу : конспект лекцій. Київ : МАУП, 2013.