

Уманський національний університет садівництва

Факультет менеджменту

Кафедра туризму та готельно-ресторанної справи

**ТЕОРІЯ, ПРАКТИКА ТА ІННОВАЦІЇ
РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ
І ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ ІНДУСТРІЇ**

**Матеріали
міжнародної науково-практичної конференції**

24-25 травня 2023 року

УДК 338.48(063)+640.0

Т33

Рекомендовано до друку Вченою радою Уманського національного університету садівництва (протокол №6 від 31.05.2023 року)

Редакційна колегія:

Транченко Л.В. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Уманського національного університету садівництва;

Кожухівська Р.Б. – кандидат економічних наук, доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Уманського національного університету садівництва;

Саковська О.М. – кандидат економічних наук, доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Уманського національного університету садівництва;

Тимчук С.В. – кандидат економічних наук, доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Уманського національного університету садівництва.

Відповідальність за зміст і достовірність публікацій несуть автори. Точки зору авторів публікацій можуть не співпадати з точкою зору редакційної колегії збірника.

Теорія, практика та інновації розвитку туристичної і готельно-ресторанної індустрії: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції, 24-25 травня 2023 р., Умань: ВПЦ «Візаві», 2023. 270 с.

У збірнику матеріалів міжнародної науково-практичної конференції «Теорія, практика та інновації розвитку туристичної і готельно-ресторанної індустрії», що відбулася 24-25 травня 2023 року в Уманському НУС, подано тези доповідей учених, науковців, викладачів, магістрантів, аспірантів, здобувачів вищої освіти щодо актуальних проблем, тенденцій розвитку, специфіки, розробки та впровадження інноваційних процесів у туристичну і готельно-ресторанну сфери.

Видання рекомендоване для здобувачів вищої освіти, аспірантів, викладачів, наукових співробітників, які займаються дослідженнями сфери туризму та індустрії гостинності.

УДК 338.48(063)+ 640.0

© Уманський національний університет садівництва, 2023

Суліма Л.В. АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ЯК ОСНОВА ЕТИКИ ПРОВЕДЕННЯ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У СФЕРІ ОБСЛУГОВУВАННЯ	151
Тимчук С.В. ВИКОРИСТАННЯ ОВОЧІВ У ВИСОКОКЛАСНИХ РЕСТОРАНАХ: ЗБЕРЕЖЕННЯ ТОВАРОЗНАВЧИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ПРИГОТУВАННЯ ТА ПОДАЧІ СТРАВ	154
Тихонюк Д.Р. ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ГОТЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА	157
Українська К.Р. ЕТНІЧНИЙ РЕСТОРАН ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ	160
Флюдренко В.С., СУТНІТЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА	161

СЕКЦІЯ 5.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ ТУРИСТИЧНИМ ТА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННИМ БІЗНЕСОМ

Movchan L.V. THE RURAL TOURISM AS AN IMPORTANT COMPONENT OF SUSTAINABILITY IN TOURISM	163
Ажинтарева А.В. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ТОРГОВЕЛЬНО-ВИРОБНИЧОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ЗАКЛАДІВ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА	167
Барвінок Н.В. СУТНІСТЬ І РОЛЬ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ В РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА В КРИЗОВИХ УМОВАХ	169
Большакова І.М. УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ЯК ФАКТОР СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ТА КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА	172
Коваленко Л.Г. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДУ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА: ОСНОВНІ АСПЕКТИ	175
Когут Т.С. АДАПТАЦІЯ ЗАКЛАДІВ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	177
Козловська Т.М. ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА СИСТЕМУ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗАКЛАДІВ ГРОМАДСЬКОГО ХАРЧУВАННЯ	179
Кожухівська Р.Б. СТРАТЕГІЧНИЙ МАРКЕТИНГ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ У СФЕРІ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ	181
Крицкалюк О.Ю. РЕКЛАМНА ДІЯЛЬНІСТЬ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	184
Кругляк О.А. АУТСОРСИНГ В ГОТЕЛЬНОМУ ГОСПОДАРСТВІ	186
Крутько А.Д. ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ В ТУРИЗМІ	188
Кустріч Л.О. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ТУРИСТИЧНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	191

Барвінок Н.В.,

викладач,

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

СУТНІСТЬ І РОЛЬ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ В РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА В КРИЗОВИХ УМОВАХ

В умовах сьогодення туристична індустрія відіграє важливе значення в економічному розвитку значної кількості країн. Проте, в умовах глобалізації перед індустрією туризму постають все нові виклики, а саме, вистояти в конкурентному середовищі усього світу та продовжувати розвиватись на високому рівні. Одним із важливих аспектів розвитку туристичного підприємства в сучасних умовах гіперконкуренції завжди залишається кадрове забезпечення, оскільки займає значимі позиції в стратегічному управлінні підприємством. А зважаючи на вплив дестабілізуючих чинників зовнішнього та внутрішнього середовища, низького рівня мотивації, високої ймовірності звільнення та ін., що найперше пов'язано з пандемією та війною в Україні, кадрове забезпечення та усі процеси, пов'язані з його найманням, формуванням, використанням, розвитком та звільненням потребують підвищеної уваги. Так як, однією з найбільш постраждалих від пандемії та війни є туристична індустрія, то виникає кадрова стратегія займає одне з провідних місць.

Загалом, будь-яка стратегія туристичного підприємства має напрямок на підтримання його довгострокової конкурентної позиції, а оскільки персонал є одним з головних елементів цієї системи, то саме кадрова складова загальної стратегії розвитку туристичного підприємства набуває особливого значення.

Варто зауважити, що не існує єдиної думки щодо сутності кадрової стратегії. Наприклад, М.І. Круглов у своїй класифікації виділяє «трудова стратегію», до якої входить стратегія мотивації праці та стратегія впливу науково-технічного розвитку на потребу у трудових ресурсах та їх облік [3]. С.А. Попов під кадровою стратегією розуміє довгострокову програму конкретних дій щодо реалізації концепції використання та розвитку потенціалу персоналу організації з метою забезпечення її стратегічної переваги [4]. І.І. Смачило кадрову стратегію підприємства розглядає як одну з найважливіших стратегій, яка є інтегрованою та взаємопов'язаною із загальнокорпоративною стратегією та слугує досягненню загальних стратегічних цілей підприємства [6]. С.В. Мішина та О.Ю. Мішина кадровою стратегією вважають систему правил і норм, що приводять людські ресурси організації у відповідність до стратегії компанії, тому робота з персоналом підприємства вибудовується відповідно до обраної концепції підприємства [5].

За нашими дослідженнями, кадрова стратегія являє собою, по-перше, специфічний набір основних принципів, правил та цілей роботи

з персоналом, що враховують організаційний та кадровий потенціал; по-друге, курс дій у відповідності до виробничих відносин співробітників підприємства, що забезпечує досягнення реалізації основних цілей підприємства.

Так як внутрішнє та зовнішнє середовища (рис. 1) можуть виступати як дестабілізуючі чинники для туристичного підприємства, то мають бути обов'язково враховані під час формування кадрової стратегії туристичного підприємства. Тому, ефективна діяльність туристичного підприємства можлива лише в умовах врахування всіх дестабілізуючих чинників, що впливають на формування та реалізації стратегії туристичного підприємства, в тому числі і кадрової стратегії, успіх якої залежить від ефективного використання потенціалу робочої сили, оскільки працівники стають ключовим фактором у забезпеченні довгострокового зростання підприємства.

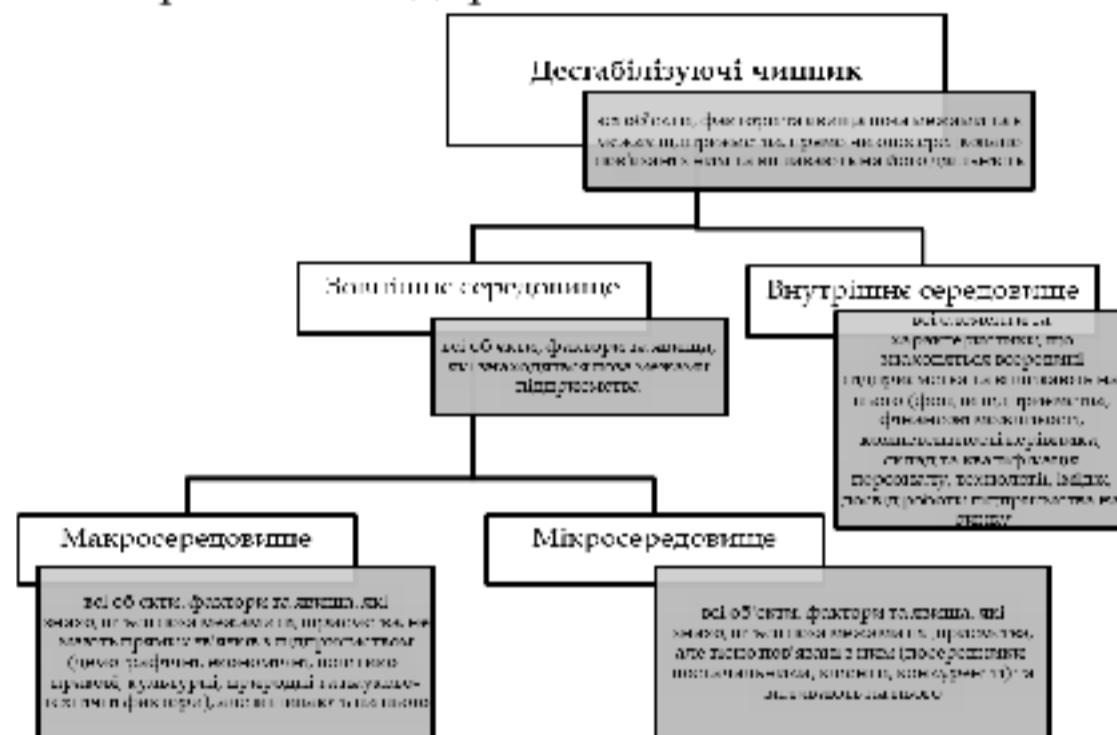


Рис. 1. Структура дестабілізуючих чинників, що впливають на формування кадрової стратегії*

*Джерело: розробка автора.

Варто, зауважити, що основними стратегіями управління кадрами є: стратегії відбору та навчання (відбір, навчання персоналу та організації навчання протягом усього життя); стратегії винагороди та заохочення (формування корпоративних цінностей, оцінка індивідуального внеску в загальні результати); стратегія формування трудових відносин (участь персоналу в управлінні і відносини із профспілками); стратегія управління персоналом (план добору, найму, навчання, перекваліфікації) [1; 2].

Кадрова стратегія передбачає цілеспрямоване і продумане управління персоналом, їх використання і розвиток у напрямку стратегічних цілей підприємства. В даному випадку кадрова стратегія підприємства має охоплювати цілий ряд аспектів управління, таких як:

- удосконалювання структури персоналу (за віком, категоріями, професіями, кваліфікацією тощо);
- оптимізація чисельності персоналу;

- врахування динаміки персоналу;
- підвищення ефективності витрат на персонал (оплата праці, винагороди, витрати на навчання тощо);
- розвиток персоналу (підвищення кваліфікації, курси тощо);
- заходи соціального захисту (пенсійне, медичне, соціальне страхування тощо);
- розвиток організаційної культури (норми, традиції, правила поведінки в колективі тощо);
- удосконалювання системи управління персоналом (склад та зміст функцій, організаційна структура, кадрове, інформаційне забезпечення тощо).

До даного переліку в умовах сьогодення у кадровій стратегії туристичного підприємства особливе місце має займати забезпечення безпеки персоналу, що є невід'ємною частиною повноцінного функціонування персоналу.

Отже, формування кадрової стратегії туристичного підприємства та її реалізація забезпечується стратегічним управлінням персоналом, а саме, виконанням ряду аспектів управління, які є взаємопов'язаними і взаємодіючими. Також кадрова стратегія передбачає прийняття рішень у відношенні персоналу з урахуванням зовнішнього та внутрішнього середовища та позитивних і негативних моментів існуючої практики інших туристичних підприємств. Кадрове забезпечення можна вважати одним з основних джерел результативного управління туристичного підприємством.

Бібліографічний список:

1. Бившева Л.О., Кондратенко О.О., Желдак С.В., Коваленченко А.О. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності промислового підприємства. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 1 (59). С. 137-144. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/170211/20-Byvsheva.pdf?sequence=1> (дата звернення: 25.04.2023).
2. Галич О.А., Вакуленко Ю.В., Терещенко І.О., Крутько Т.В. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства. *Агросвіт*. 2019. №6. С.27-32. URL: <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/handle/123456789/4573> (дата звернення: 25.04.2023).
3. Колпаков В. Маркетинг персоналу. К.: МАУП, 2006. 405 с
4. Мартиненко М., Ігнат'єва І. Стратегічний менеджмент. К.: Каравела, 2006. 320с.
5. Мішина С.В., Мішин О.Ю. Формування кадрового забезпечення міжнародної контрактної діяльності. *Ефективна економіка*. 2020. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/9_2020/59.pdf (дата звернення: 25.04.2023).
6. Смачило, І. (2020). Теоретичні підходи до формування кадрової стратегії підприємства. *Молодий вчений*. 2020. № 12 (88). С. 6-9. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-12-88-2> (дата звернення: 25.04.2023).