

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАКЛАДІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

*Фальченко О.О., к.е.н., доцент,
Юр'єва І.А., к.е.н., доцент,
Мардус Н.Ю., к.е.н., доцент
Харківський національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»*

Готельно-ресторанне господарство – це складні багатофункціональні господарства, основним призначенням яких є надання послуг. Проте даний вид господарств являє собою складну, багатофункціональну систему, яка містить значну кількість функціональних підрозділів, які є суміжними за сферою діяльності. Це пов'язано з тим, що за своїм призначенням, крім основної діяльності – надання послуг ресторанно-готельного характеру підприємства названих господарств надають ще значну кількість додаткових послуг [1].

В умовах ринкової економіки питання забезпечення кадровим потенціалом підприємств готельно-ресторанної справи має великий соціально-економічний інтерес для всіх учасників ринку готельно-ресторанного бізнесу, адже нині він відзначається недостатнім рівнем якості обслуговування при невисокій еластичності попиту за ціною, організаційним консерватизмом процесу управління тощо [2]. Все це вимагає формування відповідного кадрового потенціалу, що забезпечує ефективне функціонування закладів готельно-ресторанної справи, що визначає актуальність дослідження.

Кадровий потенціал підприємств готельно-ресторанного бізнесу визначає рівень ефективності функціонування їх господарської системи, оскільки від особистих і ділових якостей керівників та спеціалістів, їх загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня, залежить якість прийнятих управлінських рішень та результати їх реалізації.

Формування кадрового потенціалу – це важлива функція роботи будь-якого закладу готельно-ресторанного господарства. Від своєчасного та повного вирішення соціально-економічних та організаційних задач багато в чому залежить ефективність роботи закладів готельно-ресторанного господарства.

Кадровий потенціал формується такими аспектами, як особистісні якості, працездатність, рівень професійних знань і навичок, досвід, творчі здібності. Кадровий потенціал це не тільки характеристика окремих трудящих, але і їх здатність діяти в колективі.

Головна мета формування кадрового потенціалу закладів готельно-ресторанного господарства – забезпечити підприємство необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей.

Планомірне та обґрунтоване формування кадрового потенціалу закладів готельно-ресторанного господарства дозволить вирішувати наступні задачі: встановлення співвідношення чисельності працівників з різними професійно-

кваліфікаційними характеристиками для досягнення максимальної відповідності між структурами робіт, робочих місць та персоналом; забезпечення оптимального ступеню завантаження працівників для повного використання їх особистого потенціалу та підвищення ефективності їх праці; оптимізація структури працівників з різним функціональним змістом праці [3-5]. Отже, цілі і завдання формування кадрового потенціалу – це забезпечення успішної роботи закладів готельно-ресторанного господарства в умовах сучасної ринкової економіки. До роботи варто залучати кваліфікованих фахівців, підтримувати їх професійний розвиток і створювати оптимальні умови для їх ефективної діяльності. Це і є основні завдання формування кадрового потенціалу закладів готельно-ресторанного господарства. Необхідно впроваджувати технологічні процеси, тобто оцінка персоналу та розвиток інформаційної бази, які необхідні для прийняття управлінських рішень.

Формування кадрового потенціалу закладів готельно-ресторанного господарства визначає рівень ефективності функціонування їх господарської системи, оскільки від особистих і ділових якостей керівників та спеціалістів, їх загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня, залежить якість прийнятих управлінських рішень та результати їх реалізації.

Література:

1. Мардус Н.Ю. Особливості ціноутворення на готельно-ресторанні послуги / Н.Ю. Мардус // Приазовський економічний вісник: електрон. наук. журн. – 2017. – Вип. 4(04). – С. 43-48.
2. Тітомир Л.А. Інфраструктура готелів туристичного класу / Л.А. Тітомир // Наукові праці Одеської національної академії харчових технологій. – 2014. – Вип. 46(2). – С. 333-336.
3. Верхоглядова Н.І. Управління трудовим потенціалом підприємств: монографія / Н.І. Верхоглядова, Н.А. Іваннікова, О.В. Лаврінченко. – Дніпропетровськ: Пороги, 2007. – 284 с.
4. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська. – Х.: ХНЕУ, 2012. – 228 с.
5. Онищенко Е.К. Управління кадровим потенціалом підприємств: автореферат канд. екон. наук, спец.: 08.00.04 – економіка і управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Е.К. Онищенко. – Запоріжжя: ДВНЗ «Запорізький нац. ун-т», 2014. – 20 с.

METHODOLOGICAL GUIDELINES FOR MONITORING OF SALES STAFF MOTIVATION AT THE TRADE ENTERPRISES

*Cherkashyna T.S., PhD (Economics), Associate Professor
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics*

Monitoring of sales staff motivation is an important part of invention of appropriate policy and take the right managerial steps at the trade enterprises.