

2. Ridvan H. YURTSEVEN. Sustainable Gastronomic Tourism in Gokceada (Imbros): Local and Authentic Perspectives / H. Ridvan // International Journal of Humanities and Social Science. – 2011. – Vol. 1. – No. 18. – pp. 17–26.
3. Brokaj Matilda. The Impact of the Gastronomic Offer in Choosing Tourism Destination: The Case of Albania / M. Brokaj // Academic Journal of Interdisciplinary Studies MCSER Publishing. – 2014. – Vol. 3. – No 2. – pp. 249–258.
4. Dasilva D. Assessing The Economic Potential For Culinary Tourism In Suriname / D. Dasilva // A Value Chain Approach. – 2015.
5. Басюк Д. І. Інноваційний розвиток гастрономічного туризму в Україні / Д. І. Басюк // Наук. пр. НУХТ. – 2012. – № 45. – С. 128–132.
6. Кляп М. П. Сучасні різновиди туризму / М. П. Кляп, Ф. Ф. Шандор. – К. : Вища освіта XXI століття, 2011. – 334 с.
7. Кукліна Т.С. Гастрономічний туризм на туристичному ринку України [Електронний ресурс] / Т.С. Кукліна. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/tourism-and-recreation-113/>
8. Офіційний сайт Міжнародної асоціації гастрономічного туризму – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.worldfoodtravel.org>
9. Саламатіна С. Є. Стан та перспективи розвитку гастрономічного туризму на півдні Одещини / Саламатіна С. Є. // Наук. пр. ОНАХТ – 2014. – № 46. – С. 325–329.

В.О. Глушко, асист. (*ДонНУЕТ, Кривий Ріг*)

ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

Із розвитком в Україні ринкових відносин першорядного значення набуває впровадження передових організаційно-управлінських технологій в таку важливу її соціально-економічну сферу господарства як готельне господарство.

Значний внесок у вирішення теоретичних завдань управління готельним господарством зробили вітчизняні та закордонні вчені: Є. Башмачникова, Г. Бондаренко, Ю. Волков, Л. Єрохіна, Н. Кабушкін, Ю. Карягін, І. Мініч, Г. Мунін, О. Мусакін, Л. Нечаюк, Х. Роглев, А. Саак, І. Свіда, В. Федорченко, О. Чудновський й інші.

На сучасному етапі розвитку індустрії гостинності процесу прийняття рішень належить провідне місце в управлінні підприємствами, тому що рішення, прийняті керівником визначають не лише рівень

ефективності його діяльності, але й забезпечують стійкий розвиток об'єкта управління та утримання ним позицій на світовому ринку. При цьому менеджерам доводиться приймати обґрунтовано – об'єктивні рішення в ситуаціях виключної складності й непередбачуваності. Компетентність менеджера визначається рівнем ефективності прийнятих ним рішень, вмінням їх реалізувати й контролювати процес виконання. Колективна раціональна діяльність на основі професійного управлінського рішення є запорукою досягнення високої організаційної культури суб'єктів сучасного готельно-ресторанного бізнесу.

Менеджери індустрії гостинності приймають рішення в умовах значного ризику й невизначеності, що потребує високого фахового рівня, оперативності, самостійності та відповідальності.

До основних принципів сучасного управління персоналом в готельному підприємстві можна віднести такі:

- орієнтація на вимоги законодавства про працю;
- врахування поточних і перспективних потреб готельного підприємства в персоналі, виходячи з його сучасного стану та стратегії розвитку, кон'юнктури на ринках праці та готельних послуг, тенденцій руху трудових ресурсів;
- забезпечення умов для стабілізації кадрового складу та мінімізації плинності кадрів;
- притягнення до співробітництва всіх зацікавлених сторін, у тому числі профспілок, з питань формування та реалізації кадрової політики в загальній стратегії управління якістю на підприємстві готельного господарства;
- максимальне піклування про кожного співробітника готелю, створення умов для розвитку його творчих здібностей, забезпечення поваги до його прав, свободи, думок.

Отже, саме за умови впровадження та реалізації положень концепції управління персоналом є найбільш ефективне використання здібностей співробітників відповідно до цілей підприємства й суспільства [2, с. 33].

Вдосконалювання механізму управління персоналом у вітчизняних готелях має бути спрямоване на усунення бюрократичних бар'єрів управління, активізацію творчого, організаторського, професійного, інтелектуального і людського потенціалу персоналу, збільшення його відповідальності за кінцевий результат. Керівник повинен вміти мотивувати свій персонал, бо для ефективної роботи співробітника в команді необхідно, щоб він був зацікавлений у ній морально і матеріально. До матеріальної мотивації відносяться: стимулюючі надбавки і доплати, компенсаційні доплати (з урахуванням інфляції та росту якості життя), доплати за умови праці (доплати за роботу в нічний час, за роботу у вихідні та святкові дні, за роботу понад нормативний час). До моральної мотивації відноситься:

розробка системи заходів, що дозволять включити працівників в процес планування діяльності підприємства, постановки цілей і задач, прийняття рішень; систему грошових винагород доповнити непрямими заходами заохочення співробітника, а саме надавати більше самостійності, приділення співробітникам уваги від керівництва у вигляді оголошення особистої подяки, видання наказів про заохочення та ін.; у випадку виникнення конфліктів на підприємстві з'ясування їх причини, їх розв'язання, при цьому необхідно приділяти увагу точкам зору обох його сторін [1].

Таким чином, основою сучасної системи управління персоналом підприємств готельного господарства становить зростаюча роль особистості робітника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати та направляти згідно із завданнями, що стоять перед підприємством.

Список джерел інформації

1. Булгакова А. К. Сучасні методи управління персоналом на підприємствах готельного господарства [Електронний ресурс] / А. К. Булгакова. – Режим доступу: <http://www.nbuu.gov.ua>.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. – 4-е изд., испр. / А.П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с.

А.П. Грінько, д-р екон. наук, проф. (*ХДУХТ, Харків*)

А.Ю. Левіна, асп. (*ХДУХТ, Харків*)

СУЧАСНИЙ СТАН І ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

Сучасний етап розвитку національної економіки України тісно пов'язаний із динамічними процесами ринкових перетворень. У цих процесах дедалі більше спостерігається впровадження новітніх технологій та сучасних підходів у сфері інформаційного забезпечення системи менеджменту. Відповідно до сучасних принципів управління бізнесом інформаційне забезпечення покликане супроводжувати управлінські процеси передусім стратегічного характеру [2].

На сьогодні ресторанний бізнес, перебуваючи під впливом зовнішніх і внутрішніх змін, вимушений шукати нові інструменти і методи управління, засновані на системних і комплексних підходах. Нині для розвитку світової ресторанної індустрії характерна глобалізація та інтеграція бізнесу, тобто перспективність розвитку підприємств, що функціонують у сфері надання ресторанних послуг.