

2. 2024 Hospitality Trends: Shaping the Future of the Industry. URL: <https://tanic.design/blog/top-trends-hospitality-industry>.
3. Trends Shaping The Ever Changing Restaurant Business In 2024. URL: <https://www.forbes.com/sites/garyocchiogrosso/2024/01/20/trends-shaping-the-ever-changing-restaurant-business-in-2024/?sh=28be1ccb4bfe>.
4. 10 Hotel Trends to Watch in 2024. URL: <https://blog.guestcentric.com/10-hotel-trends-to-watch-in-2024/>.

Канд. екон. наук Самойленко А. О., Семенова Р. Д.

Полтавський державний аграрний університет (Україна)

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Професійний розвиток персоналу є важливою складовою успіху в готельно-ресторанному бізнесі. У галузі, яка відома своїм вимогливим середовищем, орієнтацією на клієнта та тенденціями, що швидко змінюються, добре навчений і мотивований персонал відіграє ключову роль у забезпеченні відмінного обслуговування, задоволеності клієнтів і довгострокової прибутковості. Ефективні програми професійного розвитку охоплюють багатогранний підхід, що включає різні основні елементи:

1. Навчання технічним навичкам. Працівники повинні отримати спеціальні знання та технічні навички, щоб відповідати галузевим стандартам, що включає в себе кулінарні навички, ведення господарства, прибирання, тощо.

2. Розвиток м'яких навичок. Якість обслуговування вимагає не лише технічної майстерності. Програми також повинні наголошувати на навичках спілкування, включно з комунікацією, командною роботою та вирішенням проблем, які є критично важливими для забезпечення чудового досвіду відвідувачів.

3. Розвиток лідерства. Розвиток лідерських якостей і програми наставництва є життєво важливими для довгострокового зростання персоналу. Розвиток лідерських навичок серед співробітників не тільки розширює їх можливості, але й збагачує потенціал організації.

4. Постійне навчання. Щоб адаптуватися до мінливих вимог клієнтів і галузевих тенденцій, співробітникам потрібен доступ до можливостей постійного

навчання. Регулярне навчання новим технологіям, кулінарним трендам і мінливим уподобанням клієнтів є важливим для збереження конкурентоспроможності.

У ресторанній та готельній індустрії, де вподобання клієнтів постійно змінюються, підприємства стикаються з необхідністю швидко адаптуватися до цих мінливих вимог за допомогою ефективних ініціатив щодо навчання співробітників. Програми професійного розвитку мають бути розроблені спеціально для того, щоб прищепити та виховати культуру, орієнтовану на обслуговування, у робочій силі, спонукаючи працівників віддавати пріоритет задоволенню гостей і перевершувати очікування клієнтів.

Ця адаптація потребує не лише глибокого розуміння бізнес-операцій, але й ментальності, яка ставить на перший план виняткове обслуговування, співчуття та ефективне вирішення проблем.

Крім того, наставництво та розвиток лідерства є невід'ємними стовпами траєкторії зростання персоналу. Ці ініціативи не лише сприяють особистому та професійному розвитку працівників, але й значною мірою сприяють загальній прибутковості організації. Програми наставництва пропонують досвідченим співробітникам платформу для передачі досвіду, скерування та виховання своїх колег, сприяючи передачі знань, які виходять за рамки простих технічних навичок. Одночасно ці програми створюють відчуття єдності та приналежності до команди, підвищуючи загальну товариськість.

Водночас розвиток лідерства набуває однаково важливого значення, оскільки він визначає та формує майбутніх лідерів в організації. Розвиваючи лідерські якості, підприємства можуть виховати групу досвідчених менеджерів і керівників, які готові ефективно спрямовувати бізнес до успіху. Крім того, у суспільстві, яке все більше цінує різноманітність та інклюзивність, програми професійного розвитку зобов'язані підтримувати етичні та інклюзивні практики.

Етичні практики є не просто питанням дотримання нормативних вимог; вони суттєво сприяють формуванню позитивної культури на робочому місці, зміцненню репутації організації та зменшенню юридичних ризиків. Підприємства, які віддають перевагу етичним та інклюзивним практикам, створюють середовище, де працівники відчувають цінність, повагу та внутрішню мотивацію викладати найкращі результати, створюючи таким чином сприятливе та процвітаюче робоче середовище.

Отже, підвищення кваліфікації – це не витрати, а інвестиції в майбутнє підприємств готельно-ресторанного бізнесу. Це стратегічний ключ до збереження конкурентоспроможності, адаптації до мінливих вимог клієнтів і розвитку культури, орієнтованої на надання послуг.

Застосовуючи ефективні програми професійного розвитку, зосереджуючись на зростанні персоналу через наставництво та розвиток лідерства, а також дотримуючись етичних та інклюзивних практик, компанії можуть забезпечити своє місце у висококонкурентній галузі.

Список використаних джерел:

1. Гугул О. Я. Інноваційні підходи щодо управління персоналом в готельно-ресторанному бізнесі. *Інноваційна економіка*. 2023. № 2. С. 110-115.
2. Мазуркевич, І.О. Коучінг як метод управління персоналом на підприємствах ресторанного бізнесу. In The 11 th International scientific and practical conference «Scientific research in the modern world». Perfect Publishing, Toronto, Canada. 2023. P. 366-368.
3. Непочатенко В. Підвищення кваліфікації персоналу як складова успішного розвитку підприємств індустрії гостинності. *Економіка та суспільство*. 2022. № 39. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-86>.

Канд. екон. наук Самойленко А. О., Фенько І. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ГОТЕЛЬНОМУ БІЗНЕСІ

Удосконалення системи мотивації персоналу в готельному бізнесі – це невід’ємна складова успіху будь-якого готелю. Це процес, спрямований на створення стимулів та механізмів, що мотивують працівників до високої продуктивності, творчості та відданості компанії. Удосконалення системи мотивації може включати в себе різноманітні аспекти, такі як фінансові стимули, можливості для розвитку кар’єри, визнання досягнень, створення сприятливого робочого середовища та забезпечення балансу між роботою та особистим життям. Важливо також враховувати індивідуальні потреби та мотиватори кожного співробітника, а також постійно вдосконалювати та адаптувати систему мотивації відповідно до змін в компанії та оточуючому середовищі. Шляхи