

### **Список використаної літератури**

1. Міхневич Л. В. Витоки вищої жіночої освіти в Україні (кінець XIX – початок XX ст.). *Юридична Україна*. 2015. № 7–8. С. 78–85.
2. Султанова Н. Особливості розвитку жіночої освіти у навчальних закладах України (друга половина XIX – початок XX століття). *Гірська школа Українських Карпат*. 2019. № 20. С. 61–66.
3. 3.. Українські жінки у горнилі модернізації : стат. зб. / за ред. О. Р. Кісь. Харків: КСД, 2017. 304 с.

*Анастасія Благополучна,  
Ян Довгошия*

### **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОТЕЛЯХ**

Проблема персоналу у сфері готельного обслуговування сьогодні усвідомлюється на всіх рівнях, від керівників організацій до керівників галузі вищого рівня. Це пов'язано з усвідомленням того, що економічні результати діяльності організації залежать від якості обслуговування, яке визначається рівнем професійної компетентності, кваліфікації персоналу. Багато керівників підприємств готельного обслуговування намагаються використати управлінський досвід інших галузей економіки. Але для сфери гостинності характерні особливості, які ускладнюють використання методів управління, успішно діючих в інших галузях [1]. Теорії мотивації можна розділити на три основні групи: теорія матеріальної вигоди, теорія і теорія потреби в знаннях. Винагорода – це не просто заробітна плата, хоча остання є найбільш значущою частиною винагороди, тому організації повинні намагатися балансувати між компонентами винагороди. В останні роки спостерігається значний зсув від оплати праці працівників відповідно до посади та стажу роботи на оплату за досягненнями та компетенціями. Структура заробітної плати базується на застосуванні системного підходу, який витісняє традиційні схеми продуктивності [2].

Управління персоналом готелю – досить складна система, яка спрямована на підтримку вертикальних і горизонтальних комунікацій і постійну оптимізацію роботи. Ця система має забезпечувати ефективність роботи всіх працівників. Цього можна досягти лише тоді, коли кожен працівник на своєму місці. Реалізація такого принципу здається простою, але, тим не менш, це завдання не таке проста, оскільки необхідно поєднати інтереси підприємства з цілями та інтересами персоналу. Основні етапи розвитку управління персоналом дозволяють поєднати можливі та необхідні фактори [3].

Поточне планування повинно використовуватися постійно за умов стабільної роботи підприємства. Планування персоналу в готелі починається з техніко-економічного обґрунтування кожної посади. Кожній посаді

відповідає певна компетенція, яка включає: певну кваліфікацію та посадові повноваження [4].

Необхідна чисельність персоналу вказується в планах, виходячи зі стандартів і нормативів, на аналогічних підприємствах або за здатністю працівника виконувати цю роботу в певну одиницю часу.

Також найважливішим механізмом реалізації системи мотивації в готелі є командна робота. Командна робота підвищує креативність працівників готелю, якщо нею добре керує відкритий та інноваційний лідер. Це дає змогу швидше й ефективніше долати перешкоди, а в групі панує гармонія, адже якщо навпаки не може статися, це допомагає візуалізувати проблеми та досягати цілей за більш короткий час, коли розподіл завдань чітко впорядкований і визначений або на загальний диск або в інших інструментах керування. Командна робота допомагає кожному співробітнику готелю розвиватися і розвиватися, адже якщо кожен працює з хорошим керівником, можливий одночасний ріст, проблеми вирішуються швидше [5]. Це створює спільну ідентичність, хоча людей потрібно класифікувати, оскільки все більше і більше команд схильні сприймати себе не лише як згуртовану групу, але й як багато малих підгруп.

#### Список використаних джерел

1. Denysenko M., Budiakova O. Features of economic development of hotel and restaurant business. *Economy and the state*. 2020. № 10. P. 19–23.
2. Olimovich D. I., Bakhtiyorovich T. M., Salimovna N. G. Improving of personnel training in hotel bussines. *Academy*. 2020. № 53. P. 18–19.
3. Elkhwesky Z., Salem I. E., Barakat M. Diversity management in hotels: The moderating role of empowerment and capability development. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*. 2019. № 2(2). P. 166–185.
4. Okhota V., Horodetskyi M. Methods of personnel management in hotel and restaurant business enterprises. *Innovative economy*. 2023. № (3). P. 70–75.
5. Povorozniuk I., Dzhoha O., Neshchadym L., Kyryliuk I., Tymchuk S., Blahopoluchna A. The Influence of Globalization Processes on the Development of the Restaurant Business of Ukraine. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2023. № 45(2), 183–192.

*Анастасія Благополучна,  
Віталій Одінець*

#### ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ В ГОТЕЛЬНОМУ ГОСПОДАРСТВІ

В даний час обмежені джерела енергії привертають увагу дослідників у сфері енергоменеджменту та інших суміжних дисциплін. Сучасну енергосистему називають жорстким шляхом, який веде до