

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
Факультет Інноваційних технологій харчування і  
ресторанно-готельного бізнесу

**ЗБІРНИК  
ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ**

**XI Всеукраїнська міжвузівська наукова конференція студентів,  
аспірантів і молодих учених**

**«ІНТЕГРАЦІЙНІ ТА ІННОВАЦІЙНІ  
НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ІНДУСТРІЇ  
ГОСТИННОСТІ»**

**Одеса**

**2022**

**УДК 640.41:349.9:316.4**  
**ББК 65.432**

**Керівництво оргкомітету:**

*Лебеденко Т.Є.* – д.т.н., професор, зав. кафедри готельно-ресторанного бізнесу

**Заступник голови:**

*Д'яконова А.К.* – д.т.н., професор кафедри готельно-ресторанного бізнесу

**Склад оргкомітету:**

*Коваленко Н.О.* – к.т.н., доцент кафедри готельно-ресторанного бізнесу

*Савенко А.А.* – асистент кафедри готельно-ресторанного бізнесу

**Редакційна колегія:**

*Стрікаленко Т.В.* – д.м.н., професор кафедри готельно-ресторанного бізнесу

*Федосова К.С.* – к.т.н., доцент кафедри готельно-ресторанного бізнесу

Інтеграційні та інноваційні напрямки розвитку індустрії гостинності: збірник тез доповідей XI Всеукраїнської міжвузівської наукової конференції студентів, аспірантів і молодих учених 19-20 травня 2022р., О.: ОНТУ, 2022. – 192с.

Збірник тез доповідей укладено за матеріалами XI Всеукраїнської міжвузівської наукової конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Інтеграційні та інноваційні напрямки розвитку індустрії гостинності», яка відбулась в Одеському національному технологічному університеті 19-20 травня 2022р.

*За достовірність наведених фактів, цитат, посилань на літературні джерела та вживання власних імен несуть відповідальність автори наукових тез.*

[https://www.researchgate.net/publication/328059713\\_INNOVACIJNI\\_MARKETINGOVI\\_METODIKI\\_PIDVISENNA\\_LOALNOSTI\\_SPOZIVACIV\\_POSLUG\\_SFERI\\_RESTORANNO\\_GO\\_BIZNESU](https://www.researchgate.net/publication/328059713_INNOVACIJNI_MARKETINGOVI_METODIKI_PIDVISENNA_LOALNOSTI_SPOZIVACIV_POSLUG_SFERI_RESTORANNO_GO_BIZNESU) (дата звернення: 27.03.2022).

2. Коваль Л.М., Заячківська Г.А. Маркетингові інновації закладів ресторанного бізнесу. Збірник наукових праць. 2020. Вип. 3(77)-2. С. 128-133. URL: [http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/3\\_77\\_2\\_2020\\_ukr/20.pdf](http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/3_77_2_2020_ukr/20.pdf) (дата звернення: 27.03.2022).

**Бороденкова Є.О., Асауленко Н.В.**

*Одеський національний технологічний університет  
м. Одеса*

## **СУЧАСНІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА**

**Актуальність дослідження.** Індустрія гостинності одна з важливих галузей, що розвиваються. Мотивація повинна бути у будь-якій сфері, адже від неї залежить ефективність роботи персоналу і відтак робота всього підприємства.

**Мета дослідження:** висвітлити ефективний спосіб управління персоналом та ознайомити з сучасними системами мотивації персоналу.

Розвиток підприємств індустрії гостинності в Україні висуває нові вимоги до форм та методів управління персоналом. Для підприємств готельно-ресторанного господарства персонал являється одним із головних складових стратегічного потенціалу та резервом підвищення ефективності діяльності підприємства [1].

Мотивація співробітників займає одне з центральних місць в управлінні персоналом, оскільки вона виступає безпосередньою причиною їхньої поведінки. Орієнтація працівників на досягнення цілей організації є головним завданням керівництва персоналом [2].

Керівники впроваджують власні управлінські рішення, використовуючи на практиці основні принципи мотивації.

У теорії управління мотивацію розглядають як процес спонукання, стимулювання себе чи інших до цілеспрямованої поведінки або виконання певних дій, спрямованих на досягнення власної мети або мети організації [3].

Мотивація – одна з основних функцій менеджменту. Мотивація персоналу являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. Мотивація праці являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби; в загальному розумінні – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [2].

Мотивації праці відбувається під дією внутрішніх та зовнішніх факторів. До внутрішніх факторів відносяться: прагненням до підвищення професійної майстерності, самореалізації до праці. А до зовнішніх факторів належать: оплата праці, управління персоналом, умови праці.

Тому під час формування систем мотивації праці на підприємствах варто використовувати вже накопичений світовою практикою досвід. З усього розмаїття моделей систем мотивації праці у ринковій економіці більшості промислово розвинених країн можна виділити як найбільш характерні японську, американську, французьку, англійську, німецьку та шведську моделі [4].

Японська система характеризується випередженням росту продуктивності праці щодо росту рівня життя населення, в тому числі рівня заробітної плати. Держава не вживає ніяких серйозних заходів із контролю за майновим розшаруванням суспільства. Така система можлива тільки за високого розвитку в усіх членів суспільства національної самосвідомості, пріоритету інтересів нації над інтересами конкретної людини, готовності населення йти на певні матеріальні жертви заради добробуту країни. Має гнучку систему стимулювання праці, яка базується на трьох основних факторів – професійної майстерності, віку і стажу роботи.

Американська система мотивації праці побудована на всесторонньому заохоченні підприємницької активності та збагачення найбільш активної частини населення. Система заснована на соціальнокультурних особливостях нації – масовій орієнтації на досягнення особистого успіху кожного, а також високому рівні економічного добробуту. Нині однією з найпоширеніших у США форм оплати праці є оплата, що поєднує елементи відрядної та погодинної систем. У разі невиконання працівником денної норми в натуральному вираженні роботу продовжують до виконання норми. Ця система оплати праці не передбачає виплату премій, тому що, за твердженням американських економістів, ці суми вже закладено у високій тарифній ставці робітника й окладі службовця. Також у США широко застосовуються колективні системи преміювання.

Французька система мотивації праці характеризується більшим розмаїттям економічних інструментів, таких як стратегічне планування та стимулювання конкуренції, гнучкою системою оподаткування. Відмінна її риса – включення стратегічного планування в ринковий механізм. Основою ринкових відносин у французькій моделі є конкуренція. У французькій системі спостерігається дві тенденції щодо оплати праці: індексація заробітної плати залежно від вартості життя та індивідуалізація оплати праці. Принцип індивідуалізації оплати праці у Франції здійснюється шляхом урахування рівня професійної кваліфікації, якості виконуваної роботи, кількості внесених раціоналізаторських пропозицій, рівня мобільності працівника.

У центрі німецької системи мотивації праці перебуває людина з її інтересами як вільна особистість, що усвідомлює свою відповідальність перед суспільством. Свобода в економічному значенні – це розуміння інтересів суспільства і знаходження свого місця в системі «виробництво – споживання». Але не кожний громадянин у змозі працювати відповідно до вимог ринку. Ринкове господарство Німеччини називається соціальним тому,

що держава створює умови для всіх громадян, зупиняє прояви несправедливості та боронить усіх обділених і беззахисних. Ця система забезпечує рівною мірою як економічний добробут, так і соціальні гарантії.

Шведська система мотивації праці відзначається сильною соціальною політикою, спрямованою на скорочення майнової нерівності через перерозподіл національного доходу на користь менш забезпечених верств населення. Базується на так званій солідарній оплаті праці. При цьому дотримується принцип рівної оплати праці за рівну працю [4].

**Висновки:** Для підприємств індустрії гостинності в Україні система мотивації може мати такі ж складові, як і інших країнах. В цій системі мотивації основна увага повинна приділятися рівню оплати плати, підвищенню її стимулюючої ролі.

#### Список використаних джерел

1. Поворознюк І. М. Ефективна система мотивації персоналу індустрії гостинності: запорука успіху на ринку послуг / Економічний аналіз. 2017. № 3(27). – С. 204 -211.
2. Сучасні підходи до мотивації працівників підприємства [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/213.pdf>

3. Дикань Н. В. Менеджмент: навч. посібник / Н.В. Дикань, І.І. Борисенко. – К.: Знання, 2008. – 389 с.

4. Биба В.В., Теницька Н.Б. Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України /Економіка і суспільство. 2017. № 10. – С.166 – 171.

**Лагутіна О.С., Кожухівська Р.Б.**

*Уманський національний університет садівництва*

*м. Умань*

## **НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ СІЛЬСЬКОГО ТУРИЗМУ НА ЧЕРКАЩИНІ**

Підвищення ефективності економічного розвитку суб'єктів ринку сільського зеленого туризму на території Черкащини сприятиме збільшенню темпів зростання цієї сфери, як елементу національного туризму, росту ВВП регіону та країни, підвищенню надходжень податків та зборів від вказаної діяльності в бюджети відповідних рівнів, покращенню соціально-економічного становища сільських територій [1, с. 87].

З огляду на це, важливою вважається розробка оптимальних та прийнятних заходів удосконалення за вказаним напрямком. Вивчення фактичних проблем розвитку, напрямків кращого зарубіжного досвіду дозволило визначити та обґрунтувати основні шляхи удосконалення економічного розвитку суб'єктів ринку сільського зеленого туризму на території Черкащини, які можна детальніше розглянути на таблиці (табл. 1).

Серед таких оптимізаційних шляхів було виокремлено та обґрунтовано, зокрема, такі:

- створення нормативно-правової бази регулювання організаційно економічного механізму функціонування ринку сільського зеленого туризму в Україні. Необхідність реалізації вказаного напрямку доведена в розрізі аналізу розвитку ринку, при визначенні проблем його становлення в державі [2, с. 43];
- формування національних інститутів управління ринком сільського зеленого туризму в Черкаській області. Мається на увазі створення інститутів на рівні держави, які б сприяли розвитку, залученню інвестицій в розвиток тощо;

**Бороденкова Є.О., Асауленко Н.В.**

*Сучасні системи мотивації на підприємствах готельно- ресторанного  
Господарства.....123*

**Лагутіна О.С., Кожухівська Р.Б.**

*Напрямки удосконалення економічного механізму стимулювання діяльності суб'єктів сільсь-  
кого туризму на Черкащині.....126*

**Асауленко Н.В., Седікова І.О.**

*Інноваційні інформаційно - комунікаційні технології - інструмент підвищення ефективності  
управління підприємствами гостинності.....129*

**Хатунцев І.І., Романуха О.М.**

*Управління поведінкою персоналу та формування організаційної культури в готельно-  
ресторанному підприємств.....131*

**Паєвська А.О., Халілова-Чуваєва Ю.О.**

*Сучасні маркетингові методи просування ресторанного бізнесу.....134*

**Марченко К.О., Кунділовська Т.А.**

*Переваги використання здобних хлібобулочних виробів із заморожених напівфабрикатів в  
індустрії гостинності.....138*

**Жуматій Я. А., Кунділовська Т.А.**

*Формування конкурентних переваг підприємства готельного бізнесу.....141*

**Барбус О. С., Асауленко Н.В.**

*Е-маркетинг як ефективних засіб просування послуг підприємств гостинності.....145*

**Петріченко Ю.С., Халілова-Чуваєва Ю.О.**

*Соціальні інновації у готельному господарстві.....147*

**Пазюк О.О., Халілова-Чуваєва Ю.О.**

*Маркетингові інновації в ресторанному бізнесі.....151*

**Нечипоренко А.О., Левицька І.В.**

*Діджиталізація бізнес-процесів суб'єктів туристичної індустрії.....154*

**Стась М.Е., Соколова В.І.**

*Елементи комунікативного менеджменту в сфері готельно-ресторанного бізнесу.....158*

**СЕКЦІЯ 3.**

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ДОДАТКОВИХ ПОСЛУГ АНІ-  
МАЦІЇ, SPA I WELLNESS В ГОТЕЛЬНОМУ БІЗНЕСІ.**