

Міністерство освіти і науки України
ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ



47

**НАУКОВО-
МЕТОДИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ**

Матеріали конференції

***Перспективи розвитку
науково-методичного забезпечення для
самостійного вивчення дисциплін
та їх окремих розділів***

ОДЕСА 2016

Матеріали друкуються відповідно до рішення 47-ї науково-методичної конференції ОНАХТ “Перспективи розвитку науково-методичного забезпечення для самостійного вивчення дисциплін та їх окремих розділів”, яка проходила 4–5 квітня 2016 року.

Склад редакції: Єгоров Б.В., д-р техн. наук, професор,
Трішин Ф.А., канд. техн. наук, доцент,
Мураховський В.Г., канд. фіз.-мат. наук, доцент,
Волков В.Е., д-р техн. наук, професор,
Корнієнко Ю.К., канд. фіз.-мат. наук, доцент,
Кручек О.А., канд. техн. наук, доцент,
Саркісян Г.О., канд. техн. наук, доцент,
Леонтєва І.О., методист методичного відділу.

- проводити аналіз конкретної технологічної схеми або технологічного процесу відповідно до правил організації та ведення технологічного процесу на борошномельних або круп'яних заводах;
- відображати кількість транспортно-технологічних ліній на підприємстві і знати їх призначення;
- наводити якісну оцінку відповідності технічного устаткування сучасним вимогам та давати його характеристику;
- визначати переваги й недоліки основних технологічних ліній на підприємстві.
- наводити сучасні апаратурно-технологічні схеми, комплексно-механізовані та універсальні лінії з прогресивною технологією і новітнім устаткуванням, що використовують на мукомельних, круп'яних заводах та заводах харчоконцентратів;
- визначати якість зернових продуктів (хлібобулочних виробів, круп'яної сировини та сухих сніданків).

Вивчення студентами дисципліни «Техніка і технологія галузі зберігання та переробки зерна» сприяє закріпленню, поглибленню та узагальненню знань, що в подальшому дозволить підготуватися до виконання ними технологічного розділу дипломного проекту, а також надасть підготовку їх для виконання майбутньої професійної діяльності в процесі експлуатації і керування виробництвом на підприємствах галузі зберігання та переробки зерна.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННІЙ ГАЛУЗІ

Козак К.Б.

В даний час індустрія гостинності є однією з галузей, яка найбільш динамічно розвивається в світовому господарстві та відіграє величезну роль в економіці держави, оскільки не тільки приносить чималий дохід, але також сприяє створенню нових робочих місць. Сучасні умови діяльності підприємств пред'являють якісно нові вимоги до менеджерів з персоналу, обумовлюють необхідність більш високої інтенсивності їхньої праці, вміння цінувати час, володіти комплексом організаційних і психологічних якостей, забезпечувати творчий підхід до роботи. У цьому зв'язку особливої актуальності набуває удосконалення якісного змісту діяльності управління персоналом [1]. Орієнтація економіки на ринкові відносини докорінно змінює підходи до рішення багатьох економічних проблем і, насамперед тих, котрі пов'язані з людиною. Тому зрозуміла та увага, що приділяється концепції управління, у центрі якої знаходиться людина. Відповідно до неї всі системи управління націлені на більш повне використання здібностей працівника в процесі виробництва та надання послуг, що є основою ефективної діяльності підприємства. Дійсно, використання речового фактора виробництва залежить

від рівня розвитку працівника, сукупності його професійних знань, умінь, навичок, здібностей і мотивів до праці [3].

Практичне застосування управління людськими ресурсами підприємства вимагає врахування ряду зовнішніх факторів і чіткого розуміння недоліків, властивих традиційній системі.

Важливі сучасні функції управління персоналом у готельно-ресторанній галузі:

- планування якісного і кількісного складу працівників,
- інформаційне забезпечення системи управління персоналом,
- соціально-психологічна діагностика людських ресурсів, аналіз і регулювання взаємовідносин у колективі,
- управління виробничими і соціальними конфліктами, формування стабільного трудового колективу,
- планування ділової кар'єри працівників,
- професійна і соціально-психологічна адаптація нових працівників,
- аналіз і оцінка кадрового потенціалу,
- формування кадрового резерву,
- маркетинг персоналу.

Ефективне функціонування підприємств готельно-ресторанної галузі неможливе, якщо структурні підрозділи дублюють функції один одного. Тому на кожному підприємстві повинен існувати чіткий поділ праці між окремими працівниками та підрозділами. Від того наскільки ефективно проводиться політика управління персоналом залежить діяльність підприємства. Персонал грає важливу роль в успішному розвитку підприємства, тому необхідно чітко підходити до вибору методів управління персоналом. Від вибору тих чи інших методів управління персоналом залежить якість організації праці на підприємстві, яка приводить до укріплення зв'язків в трудовому колективі і є важливим елементом ефективного управління персоналом [6].

Сфера гостинності охоплює різні групи підприємств, включаючи готелі, мотелі, гостьові будинки, ресторани, кафе, магазини туристських товарів, парки відпочинку, інші сфери, пов'язані з туризмом і відпочинком, які надають соціальні та персональні послуги. Головним призначенням індустрії гостинності є створення та забезпечення комфортабельного відпочинку шляхом надання послуг туристам, які відвідують країну чи місто в різних цілях. Отже, недосконале управління персоналом готелю відбивається на прибутку підприємства практично відразу: результати численних досліджень показали, що між лояльністю працівників та лояльністю клієнтів готелю існує кореляція.

Тому система мотивації має уникати:

- «каральних» прийомів мотивації, що сприяють збереженню найбільш креативних, активних і компетентних працівників;
- нестабільності (мотивація повинна носити системний характер);
- ігнорування очікувань та інтересів працівників;
- невідповідності між системою мотивації і загальною стратегією підприємства.

Таким чином, можливо припустити, що умовами для ефективного управління трудовими ресурсами у готельно-ресторанній галузі [5, 7]:

- 1) індивідуальне планування кар'єри, підготовка та перепідготовка персоналу, стимулювання професійного росту;
- 2) гнучкі системи організації робіт;
- 3) принципи врахування індивідуального вкладу працівників та рівня їх професійної компетенції в системі оплати праці;
- 4) високий рівень участі працівників у розробці та прийнятті управлінських рішень;
- 5) практика делегування повноважень підлеглим;
- 6) задоволеність результатами праці;
- 7) система інформування працівників, корпоративні засоби інформації;
- 8) рівень корпоративної культури, рівень дисципліни;
- 9) система атестації персоналу, наявність кадрового резерву;
- 10) мета функціонування підприємства, способи її досягнення, філософія діяльності, суспільне значення.

В даний час управління персоналом є необхідним компонентом управлінського, економічного і ряду інших напрямків підготовки. Навчання менеджерів основним принципам і методам управління персоналом, у тому числі в готельно-ресторанній галузі, буде сприяти формуванню в них розуміння важливості ефективності і науково обґрунтованої роботи з людьми, зростанню престижу кадрових служб і підвищенню ефективності використання трудового ресурсу. Отже, щоб економіка управління персоналом готелю забезпечувала найкращі результати, слід створити чітку систему роботи з кадрами, що охоплює область не тільки повсякденних завдань, що вирішуються за допомогою адміністративного втручання, але і стратегічних питань.

Література:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник.– К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с. – С.9
2. Брагіна З.В., Дудяшова В.П., Каверина З.Т. Управление персоналом: Учебное пособие для вузов. – М.: КноРус, 2010. – С.8
3. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах // Персонал, № 3, 2006. – С.320
4. Готельно-ресторанний як основна складова туристичної індустрії. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://libr.rv.ua/ua/virt/78/>
5. Економіка підприємства: Підручник / За ред. А.В.Шегди. — К.: Знання, 2006. — 614 с. – С.305
6. Кравченко Т.С. Аналіз концепцій кадрового менеджменту // Персонал, №7, 2005. – С.13-21
7. Козак К.Б. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: дис. канд. екон. наук 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)/ К.Б.Козак; Херсонський Міжнародний університет бізнесу і права. – Х., 2011.-245с.-(Рукопис)

ЯКІСНА ОРГАНІЗАЦІЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ З ВИКОРИСТАННЯМ ДИСТАНЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ Ю.К. Корнієнко, О.Ю. Розіна.....	185
НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ВНЕДРЕНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ С.В. Котлик, Ю.К. Корниенко.....	186
ЩОДО ПРОБЛЕМИ ЦІННІСНО-СВІТОГЛЯДНОЇ ПЕРЕОРІЄНТАЦІЇ ВИЩОЇ ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ І.С. Лар'яновський.....	187
ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ДО САМОРОЗВИТКУ І.О. Леонтьєва, О.М. Жигайло.....	188
СУЧАСНИЙ ТА ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО ПІДГОТОВКИ БАКАЛАВРІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 6.030601 – «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙ» Л.К. Овсянникова, Л.О. Валевська.....	190
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОТЕЛЬНО- РЕСТОРАННІЙ ГАЛУЗІ К.Б. Козак.....	191
САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТІВ ЯК СПОСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ Ф.А. Трішин, В.Г. Мураховський.....	194
САМОСТІЙНА РОБОТА ТА АКАДЕМІЧНА КУЛЬТУРА СТУДЕНТІВ В.Г. Мураховський, Ф.А. Трішин.....	196
УКРАЇНСЬКА МОВА ЗА ПС У ДИСТАНЦІЙНОМУ НАВЧАННІ СТУДЕНТІВ ОНАХТ Г.І. Віват, Я.В. Машарова.....	198
МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ВИВЧЕННЯ ТЕРМІНОЛОГІЧНОЇ ЛЕКСИКИ В УКРАЇНСЬКІЙ МОВІ (ЗА ПРОФЕСІЙНИМ СПРЯМУВАННЯМ) А.В. Лупол.....	199
МЕТОДИКА ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ТЕХНІЧНИЙ ДИЗАЙН» НА ОСНОВІ ЕВРИСТИЧНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ С.Є. Польова.....	201
НОВІ ПІДХОДИ ДО ЗАЛУЧЕННЯ АБІТУРІЄНТІВ В.Л. Бондаренко, М.Б.Кравченко, Ю.М.Симоненко, А.А.Чигрін.....	202
ВПРОВАДЖЕННЯ ІНЖИНІРИНГОВИХ ПОСЛУГ В ЗАКЛАДИ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА Л.М. Тележенко, С.О. Поплавська.....	204
ПІДГОТОВКА СПЕЦІАЛІСТІВ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ А.К. Д'яконова, Л.А. Титомір.....	206
МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕСПЕЧЕННЯ ДОКЛАДУ ПРИ ПРИЗЕТАЦІЇ ДИПЛОМНОГО ПРОЕКТУ НА ЗАХИСТІ М.М. Кологривов.....	207
ІНФОРМАЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	