

УДК 640.4:331.108

О.В. Феєр
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та управління економічними процесами,
[Мукачівський державний університет](#),
м. Мукачєво

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННІЙ ІНДУСТРІЇ

Швидкі темпи розвитку готельно-ресторанної індустрії (збільшення кількості закладів розміщення та харчування, потоку туристів тощо) потребують залучення додаткових трудових ресурсів. Кадрова складова є найважливішою складовою ресурсного забезпечення діяльності підприємства, що здатна сформувати конкурентні переваги. Саме кадри підприємства готельно-ресторанної індустрії є тим чинником, що можуть створити відмінності в розвитку від підприємств конкурентів.

Кадрове забезпечення це – комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінювання і встановлення заздалегідь передбачених стосунків з робочою силою як в самій компанії для подальшого просування кар'єрною драбиною, так і поза її межами для нового найму тимчасових або постійних робітників [1, с.12].

Сьогодні підприємства готельно-ресторанної сфери господарювання змушені вирішувати наступні проблеми, а саме як і де знайти необхідних працівників і яким чином їх стимулювати, які мотиваційні механізми використати.

Перше проблема це пошук працівників. Дана проблема зумовлена частковою відсутністю мотивації у молоді здобувати освіту і з можливістю досить вільно виїжджати за кордон з метою працевлаштування (безвізовий режим). Інша проблема - правильно обрані внутрішні мотиваційні механізми, які б стимулювали потенційних працівників залишатись в країні і працювати у даній сфері.

Для пошуку необхідних працівників підприємства готельно-ресторанної індустрії можуть використовувати джерела як зовнішнього так і внутрішнього набору. До внутрішніх джерел належить:

- підготовка власних працівників, просування по службі своїх працівників;
- пряме звернення до своїх працівників щодо рекомендацій на роботу друзів, знайомих;
- регулярне інформування всього колективу про вакансії, які виникають.

До зовнішніх джерел набору персоналу:

- державні центри зайнятості, регіональні біржі праці;
- система контрактів підприємства з навчальними закладами;
- публікація оголошень у пресі, через радіо, телебачення;
- ярмарки вакансій, які організуються підприємствами для випускників навчальних закладів всіх рівнів [2, с.40-45].

На нашу думку при відсутності внутрішніх джерел набору персоналу, важливим є звернути увагу на налагодження співпраці з навчальними закладами щодо підготовки необхідних фахівців. Але пошук працівників має бути взаємопов'язаний з використанням ефективних мотиваційних механізмів - це і достойна заробітна плата, і преміювання тощо. Мотивація повинна спрямовуватись на досягнення цілей підприємства.

1. Дослідження та удосконалення кадрового забезпечення інноваційної діяльності підприємства в умовах впровадження ІТ-технологій: аналітичний матеріал. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://iierlviv.files.wordpress.com/2014/12/a_1.pdf. 2. Волобуєв М. Методи пошука персоналу / М. Волобуєв // Менеджер по персоналу. - 2008. - № 4. - С. 40-45.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>