

Отже, для того щоб забезпечити ефективність реалізації проєктів на підприємствах сфери гостинності, зокрема готельно-ресторанного бізнесу, потрібно враховувати крос-культурні особливості притаманні сторонам бізнес-відносин. Використання переваг крос-культурного менеджменту дозволить уникнути непорозумінь і конфліктних ситуацій, як при розробці та реалізації проєктів, так і при управлінні персоналом, особливо коли на підприємстві працюють носії різних культур та мов.

#### Список використаних джерел

1. Шерстюк О. Управління міжнародними проєктами в умовах крос-культурного оточення. Realization of Joint International Projects = Реалізація спільних міжнародних проєктів та реформування відносин : наука, виробництво і ринок : the first international scientific-practical conference, Odesa, 26-27 september 2018. Odesa, 2018. Book 1. P. 96-99. – URL: <http://dspace.oru.ua/jspui/handle/123456789/8131> (дата звернення 27.02.2022).
2. Близнюк Т. П. Крос-культурні особливості менеджменту сучасної мультинаціональної організації : монографія. Харків : ФОРМ Літуркіна Л. М., 2017. 296 с. – URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/26203> (дата звернення 27.02.2022).
3. Cultural Environment of International Business. by Ian H. Giddy, Vern Terpstra, Thomas Neil Gladwin. Paperback, 280 Pages, Published 1978.
4. Петрушенко Ю. М. Крос-культурні аспекти підвищення ефективності міжнародного бізнесу. Вісник Хмельницького національного університету. 2009. №5. Т.1. С. 146-148.

УДК 65.012.4.007

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ГОТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСУ**

А.М. Вергун, кандидат економічних наук, доцент

Агаєв Набі, студент

Київський національний університет технологій та дизайну

*Ключові слова:* мотивація, готельний комплекс, ефективність діяльності

Жорстку конкурентну боротьбу у готельному бізнесі, посилену COVID-19 та воєнними діями на території України, витримують лише ті готелі, які можуть запропонувати своїм клієнтам високоякісне обслуговування, а це неможливо без професійно підготовленого персоналу. Управління персоналом – це складова частина менеджменту, оскільки всі цілі організації досягаються за допомогою людей. Персонал – це рушійна сила при вирішенні проблем, пов'язаних з конкурентоздатністю, економічним зростанням та ефективністю праці будь-якого підприємства. Підготовка компетентного персоналу, здатного продуктивно працювати, віддаватися своїй праці – це головне завдання готелю, який іде в ногу з часом. Задоволений персонал – це запорука продуктивної

роботи будь-якого підприємства, а особливо це стосується підприємств готельного господарства, тому проблеми управління персоналом гостро стоять у наш час. Менеджер повинен розуміти, що на нього працюють люди, які мають різні здібності, характери та звички, тому він має ставитися до своїх працівників як до особистостей, тобто дати можливість працівникам розкрити свій потенціал [1].

Підприємствам готельного бізнесу, відповідно з його особливостями, можливостями і традиціями необхідні розробки, впровадження та постійне вдосконалення системи стимулів, що повною мірою буде забезпечувати інтереси і співробітників, і організації в цілому. Зосередження повинно бути на мотивації збагачення змісту праці, що полягає в наданні людям більш змістовної, важливої, цікавої, соціально значимої роботи, що відповідає їх особистим інтересам і нахилам, з широкими перспективами посадового і професійного зростання, що дає можливість проявити свої творчі здібності [2].

Створення умов, при яких люди відчували б професійну гордість за те, що краще за інших можуть впоратися з дорученою роботою, та є причетними до неї і відповідальними за її результати, дає можливість персоналу відчувати цінність результатів, їх конкретну важливість. Насамперед потрібно зацікавити працівників до змін, що будуть здійснюватися — навчанням, наданням інформації, залученням до участі у проекті, покращенням умов праці та ін. [3].

Інноваційний характер сучасного туристичного бізнесу вимагає такого рівня управління персоналом, який забезпечував би максимальну реалізацію творчого потенціалу працівників у процесі трудової діяльності. Цього можна досягти шляхом розроблення і реалізації програми комплексної мотивації, яка дозволяє створити матеріальні, організаційні, моральні, лідерські стимули у взаємозв'язку та взаємозумовленості соціально-психологічних і соціально-економічних процесів, що гармонізують інтереси працівника та підприємства.

Грамотна побудова системи стимулювання і мотивації передбачає формування прозорої об'єктивної систему оцінювання кожного працівника за встановленими показниками, який дозволяє отримати необхідну інформацію для прийняття у сфері мотивації подальших управлінських рішень. Одним з найефективніших методів оцінювання працівників є метод, що ґрунтується на застосуванні КРІ (Key Performance Indication), тобто ключових показників ефективності, які дозволяють оцінити результативність виконуваних дій організації в цілому, відділами та кожними конкретними співробітниками. Найкращі співробітники на основі показників системи оцінювання за КРІ преміюються відповідно до оголошеної заздалегідь шкали.

Окрім оцінювання, створення сприятливого психологічного клімату, є одним із стимулів саме до командної взаємодії.

Ще один спосіб мотивації, який може бути запропоновано, це залучення співробітників до різних активностей компанії. Наприклад, еко-активності, тим-білдінги, тематичні вечірки, курси підвищення кваліфікації, курси іноземних мов, доступ до платних курсів за рахунок компанії, безкоштовні тури, тури для професійного росту за рахунок компанії, участь у соціальних проектах (волонтерство, заіги, благодійництво)

Таким чином, управління людськими ресурсами є одним з найважливіших напрямків діяльності організації, а правильно вибудована система мотивації є ключовою складовою ефективного бізнесу.

#### Список використаних джерел

1. Булгакова А.К. Сучасні методи управління персоналом на підприємствах готельного господарства / А.К. Булгакова // Науково-технічний збірник «Комунальне господарство міст». – 2012. № 102. – с. 494-498.
2. Verhun A. M. The role of tourism industry growth in attaining sustainable development goals in a modern globalized world = Роль розвитку індустрії туризму в досягненні цілей сталого розвитку в сучасному глобалізованому світі [Текст] / А. М. Verhun, Ju. A. Bondarchuk // Журнал стратегічних економічних досліджень. - 2022. - № 1 (6). - С. 8-16.
3. Опанащук Ю. Я. Світові досягнення та інноваційні технології в сучасному туристичному та готельно-ресторанному бізнесі / Ю. Я. Опанащук, Т. О. Колісниченко, А. М. Вергун // Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку. Серія : Економіка та менеджмент. – 2021. – № 27. – С. 57-66.

УДК 72.012:640.4

### **ШЛЯХИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ДИЗАЙНЕРСЬКИХ РІШЕНЬ В ІНТЕР'ЄРІ ГОТЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Л.Ю. Швачка, студентка

Київський національний університет технологій та дизайну

*Ключові слова:* інновації, сучасний погляд, переосмислення та бачення, дизайн інтер'єру.

Готельний бізнес в Україні один з найперспективніших видів діяльності. Нараховується близько 4800 різних видів тимчасового проживання. Щоб бути економічно вигідним підприємством, замало мати професійний персонал чи різні види основних та додаткових послуг. Сучасні споживачі потребують чогось нового, незвичного та неординарного – інновацій. Інновації - це не тільки про технологічний розвиток, сучасну техніку чи авангардизм. Інновації можуть бути вдосконаленням чогось старого, нове світосприйняття, поєднання з навколишнім світом. Для готелів новий інтер'єр, не обійдеться без інновацій та нестандартних рішень.

Інтер'єр в готельному підприємстві – це внутрішня частина готелю, за якою його найбільше пізнають. Інтер'єр може розповісти про готель, його погляди та цінності, більше ніж будь-який сайт чи брошура. Різні дизайнерські рішення давно вийшли за рамки уявлення про стандарти засобів розміщення. Потреба інновацій в готелях, а саме в інтер'єрі, необхідна для конкурентоздатності та виділення з поміж десятків інших підприємств готельного підприємства.

Для вибору проектування інтер'єру власник готелю має в першу чергу обрати чи удосконалити свою місію, візію та цінності. Це основне на чому ґрунтується весь подальший хід справ. З висновку про цінності готелю, далі можна рухатися та обирати, що підходить найбільше підприємству. А саме який стиль, дизайн та бачення інтер'єру.