

2. *Journal of Innovation & Knowledge* (2018) [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2018.03.004>
3. C. K. Prahalad et al. “Why Sustainability is now the Key Driver of Innovation” – *Harvard Business Review*, September 2009
4. Chesbrough, Henry, (2003). *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Boston: Harvard Business School Press.

УДК338.486 (477)

Гарасимлюк М. В.

кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри управління та експертизи товарів
Львівський національний університет імені Івана Франка

УПРАВЛІНСЬКІ ІННОВАЦІЇ В ГОТЕЛЬНОМУ БІЗНЕСІ

Готельні підприємства України в сучасних умовах функціонують в середовищі багатовимірної конкуренції, при якій ефективно господарювання залежить від своєчасного впровадження інновацій. Зростання конкуренції у сфері готельного господарства вимагає використання інноваційних методів управління персоналом, матеріальними ресурсами, інформацією, впровадження інфраструктурних і технологічних та інших інновацій в діяльність готельних підприємств.

У світі накопичено гігантський досвід успішного ведення готельного бізнесу на основі систематичного впровадження інновацій. Його не можна відкидати, його треба вивчати, дбайливо переносити на вітчизняний ґрунт із урахуванням національної специфіки.

Як у вітчизняній, так і світовій літературі властива багатогранність поглядів на сутність поняття «інновація». І це не дивно, бо як зауважив відомий американський футуролог Елвін Тоффлер, серед проблем, з якими стикається бізнес, немає важливішої і складнішої, ніж проблема нововведень.

Використання нетрадиційних методів привернення персоналу (лізинг, аутсорсинг, аутстафінг) у тій або іншій формі дає готельному підприємству необхідну гнучкість.

Аутсорсинг – це передача певних функцій компанії, сторонній організації, що має потенціал і штатні одиниці для реалізації цих

функцій. Аутсорсинг персоналу звільняє підприємство від необхідності утримувати дорогий штат і надає можливість користуватися послугами кваліфікованих фахівців.

Аутстафінг – це вивід персоналу за штат компанії-замовника і оформлення його у штат компанії-провайдера. Ідея аутстафінгу персоналу полягає у тому, що співробітники, формально працевлаштовані в компанії-провайдері, але в той же час виконує свої обов'язки на попередньому місці роботи.

Аутстафінг скорочує витрати на ведення документообігу; використовуючи послуги аутстафінгу компанії відмічають покращення якості виконання роботи, значно зростає рівень керованості персоналом, відпадає потреба тримати у штаті недбалих працівників. Подвійний контроль над робітником (з боку замовника та кадрового агентства) дає хороші результати.

Існує три основні причини, які змушують керівників організацій звернутися до кадрових агентств з підбору тимчасових працівників або до привернення на певний термін спеціалістів: тимчасова потреба готелів у висококваліфікованих спеціалістах; поява вакантних місць на короткий термін; сезонність роботи готельних підприємств.

В Україні ринок послуг кадрового лізингу досить молодий. За кордоном кадрові агентства знаходяться на іншій стадії розвитку: вони не обмежуються набором готових спеціалістів у лізинговий штат, а «вирощують» свій лізинговий потенціал, відбираючи талановиту молодь, інвестуючи в неї кошти, для того, щоб у майбутньому рекомендувати підприємствам, які потребують висококваліфікованих спеціалістів. За лізингом персоналу в Україні добре майбутнє, оскільки він дозволить багатьом готельним підприємствам зважено підійти до вирішення питання про оптимальне використання персоналу у своїй діяльності.

Більш дешевим шляхом вирішення проблем нестачі власного персоналу є використання послуг фрілансерів. Особливо ефективним є цей варіант для підприємств середнього та малого бізнесу, однак для готельних підприємств цей спосіб є недостатньо розповсюдженим. Сучасні фрілансери – це люди різноманітних професій (юристи, лікарі, психологи, бізнес-консультанти, тренери, торгові агенти, маркетологи, програмісти, журналісти тощо). Тим не менше професійний фрілансер – явище досить нове для України, хоча у США та країнах Європи спеціалістів, які заробляють гроші на умовах вільної зайнятості, дуже багато.

Вітчизняні готельні підприємства до послуг фрілансерів ставляться досить обережно, на відміну від іноземних фірм що пов'язано з використанням проектного підходу.

Сьогодні на ринку праці в Україні спостерігається значне зростання попиту на фрілансерів, особливо у сферах реклами, журналістики, комп'ютерних та Інтернет-технологій, творчих проектах.

Достатньо ефективним інноваційним інструментом є використання технології *коучінгу*. Західні практики-кадровики вважають коучінг найбільш ефективним методом реалізації скритого професійного та ділового потенціалу людини (працівника). Особливо ефективним він стає за умови, коли працівник дійсно зацікавлений тим, як стимулювати своє кар'єрне зростання та розкриття особистісного потенціалу. Але слід зазначити, що впровадження цього методу навчання серед рядових працівників підприємства не є економічно доцільним, зважаючи на його дороговизну. В даному випадку функцію коуча, в певному його вигляді, повинні виконувати керівники (менеджери).

Отже, розвиток соціально-економічних відносин в умовах глобалізації передбачає врахування світових тенденцій у практиці роботи вітчизняних готельних підприємств. Сьогодні аспекти діяльності підприємства пов'язані з персоналом, як його основним стратегічним ресурсом у конкурентній боротьбі, повинні будуватися на основі інноваційних технологій формування, розвитку та реалізації кадрового потенціалу. Це дозволить керівникам підприємств приймати обґрунтовані управлінські кадрові рішення.

Список використаних джерел:

1. *Інновації в готельному бізнесі [Електронний ресурс] / Digital Signage UA: [сайт]. — Режим доступу: <http://surl.li/gxiug>*
2. *Зікій Л.Н. Інноваційна політика туристичних підприємств / Л.Н. Зікій // Туристичний, готельний і ресторанний бізнес: інновації та тренди [Електронне видання]: тези. Міжнар. наук.практ. конф. (Київ, 7 квіт. 2016 р.) / Відп. ред. А.А. Мазаракі. - К.: КНТЕУ, 2016. — 362 с. — С. 35—36.*
3. *Рябенюк М. О. Концептуальні підходи до оцінки ефективності інновацій у сфері гостинності / М. О. Рябенюк // Кримський економічний вісник. -№6(7) 2013. — 317 с.*
4. *Черномазюк А. Г. Інновації у сфері готельно-ресторанного бізнесу / А. Г. Черномазюк // Вісник Хмельницького національного університету. — 2014. — № 5, Т.2. — С. 269-272.*