

УДК 338.488.2:640.43

Уляна Гузар

*канд. екон. наук, доцент
доцент кафедри готельно-ресторанного бізнесу*

Оксана Вільчинська

*магістрант спеціальності
«Готельно-ресторанна справа»,
Львівський державний університет фізичної
культури імені Івана Боберського*

«SECONDMENT» ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ МЕТОД РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В ЗАКЛАДАХ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Сьогодні в умовах жорсткої конкуренції на ринку ресторанного бізнесу менеджмент підприємства повинен увагу приділяти персоналові, який є обличчям закладу. Практика свідчить, що успіх компанії залежить від якісної організації роботи персоналу, його навчання, мотивації та розвитку. Саме тому актуальність питання дослідження процесу управління розвитком персоналу в ресторанах набуває неабиякої вагомості.

Метою нашої роботи є характеристика інноваційного методу розвитку персоналу в закладах ресторанного бізнесу.

Розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу [1]. Розвиток персоналу забезпечують заходи з виробничої адаптації персоналу, оцінювання кадрів для здійснення атестації персоналу, планування професійної кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо.

Управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної

та професійної мобільності, виступає засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки [1]. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує поліпшення результатів фінансової діяльності. У таких умовах розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якої організації, її конкурентоспроможності на ринку.

На нашу думку, кожен ресторан повинен мати створену ефективну систему навчання і розвитку персоналу, яка даватиме змогу навчати новоприйнятих на роботу співробітників та підвищувати кваліфікацію персоналу, який вже працює.

Потрібно розуміти, що вплив чинників зовнішнього середовища на діяльність підприємства є причиною для постійного моніторингу та удосконалення системи розвитку персоналу і деякі методи розвитку стають неактуальними.

Сьогодні особливої популярності набуває такий інноваційним метод розвитку персоналу у ресторанах, як «secondment» («тимчасове відрядження») – тимчасове переміщення працівника на інше місце роботи, в інший підрозділ чи в іншу компанію з можливим подальшим поверненням до попередніх обов'язків. Завдяки цьому методі працівник пізнає тонкощі ведення трудової діяльності в іншому підрозділі, компанії тощо. Якщо офіціант змінює свої посадові обов'язки на адміністратора залу чи кухаря, тоді він пізнає ще глибше усі тонкощі цих процесів, удосконалює свої знання, навички. За допомогою «тимчасового відрядження» працівник може розкрити нові здібності до виконання тих чи інших обов'язків. Це чудовий різновид методів розвитку персоналу в ресторанах, адже допомагає м'яко та результативно відкривати нові горизонти для своїх можливостей. Завданням менеджменту ресторану є дбати про розвиток своїх працівників та мотивувати їх до самонавчання.

Таким чином, сьогодні персонал може бути конкурентною перевагою закладу. Наявність навченого, мотивованого й лояльного персоналу компанії, який не тільки володіє ґрунтовними знаннями технології приготування страв, стандартами якості обслуговування гостей, а й неухильно дотримується їх у своїй практичній діяльності, є необхідною умовою для успішного функціонування ресторанного бізнесу.

Ключові слова: розвиток персоналу, ресторан, інновації, конкурентоспроможність закладу.

Список використаних джерел

1. Воробей О.Ю., Невмержицька С.М. Розвиток персоналу як засіб забезпечення його конкурентоспроможності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://knutd.edu.ua/publications/pdf/Ukrainian_editions/Nevmerzicka2015022812.pdf.