

## **КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ОДИН ІЗ ЕЛЕМЕНТІВ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В ГОСТИННОСТІ**

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. У нас ще багато керівників, які цього не розуміють, і тим самим вони не дають працівникам розкрити свій потенціал.

Як би не намагалося готельне підприємство за усіма показниками відповідати світовим стандартам, яку б воно не мало матеріально-технічну базу треба пам'ятати, що за всім цим стоїть людина зі своїми потребами, бажаннями, вмінням, досвідом якісно працювати. Саме гостинність, працелюбність, компетентність персоналу готелю лежить в основі високоякісного обслуговування його мешканців, від якого значною мірою залежить якість результатів праці. Завдання кожного працівника, спеціаліста, керівника готельного підприємства – в повному обсязі оволодіти майстерністю своєї професії, постійно розширювати науково-технічний кругозір та вміло використовувати свої знання та навички в практичній діяльності, досягаючи високої ефективності своєї праці [1].

Однією із головних інновацій в удосконаленні методу соціально-

психологічного управління являється розробка корпоративної культури на підприємстві. Дослідження показують, що багато компаній, які направили свої ресурси на впровадження корпоративної культури мають досить непогані результати, які гарно відображаються на продуктивності праці персоналу та плинності кадрів.

Адже економічно сильних підприємств в сучасному світі дуже багато, тому потрібно працювати на унікальність і на конкурентоспроможність.

Підбір персоналу – це також один із головних елементів при створенні корпоративної культури. Робітник має володіти певними якостями. Це може бути і вміння справляти гарне враження, прагнення до лідерства, почуття відповідальності, навіть здоровий азарт до конкуренції. Таким чином для створення корпоративної культури на підприємстві потрібно враховувати безліч факторів та використовувати принципи та шляхи її створення. Ефективність роботи підприємства залежить від того, наскільки воно буде не тільки економічно сильним, але і модним. Під модним розуміється те, наскільки підприємство готове впроваджувати нові тенденції ринку. Одна із цих тенденцій – це корпоративна культура.

Корпоративна культура надає підприємству безліч переваг, які відіграють роль в ефективній діяльності персоналу. Створення досконалої корпоративної культури приведе до покращення ситуації із плинністю кадрів на підприємстві. Адже кожен працівник зможе відчути власну значущість. Якщо буде використане правило щодо того, щоб розширювати повноваження, працівники будуть схильні до того, щоб брати на себе більше відповідальності. Перевагою також буде являтися і те, що створена корпоративна культура згуртує колектив. Між працівниками будуть створюватися довірливі відносини. Це покращить ефективність роботи персоналу, адже саме командна роботи стимулює покращення сприятливої атмосфери [2].

Корпоративна культура тісно переплітається з усіма процесами та напрямками діяльності готельного підприємства, тому діагностування її стану має сприяти пошуку способів удосконалення управління підприємством у цілому.

Керівники та менеджери на підставі власного бачення та ідей, залучених із надійних джерел, розробляють стратегію майбутньої діяльності готельного підприємства. Вони, фактично формуючи свою версію корпоративної культури, підбирають, навчають і здійснюють підготовку керівників середньої ланки, здатних реалізовувати поставлені цілі, і через них досягають виконання роботи і завдань підприємства. Якщо менеджер реагує певним чином на виконану роботу (визнає успіх або висловлює критику), працівник одержує уявлення про корпоративну культуру підприємства, що вважається його нормою. Тобто корпоративна культура передається через відповідну реакцію менеджера на дії працівника. Із засвоєною певною кількістю моделей «вчинок наслідки» у співробітника виникає враження про повний спектр прийнятних на підприємстві норм, а корпоративна культура, у свою чергу, формує у нього потрібне сприйняття дійсності шляхом створення нових норм, цінностей, уявлень.

Менеджмент також відчує на собі переваги створення корпоративної культури. Адже керівництво згодом зможе значно спростити для себе систему контролю, організації працівників. Персонал буде підходити до завдань відповідально. Зменшаться конфлікти між персоналом та керівництвом, адже кожен буде працювати на досягнення загальних цілей [3].

Дружній колектив, сприятлива атмосфера, гарні відносини з керівництвом, достойна заробітна платня, чіткі поставлені цілі, сформовані цінності підприємства, загальна місія та ідея створять ситуацію зменшення рівня плинності кадрів, покращать ефективність діяльності персоналу та підвищать імідж готельного підприємства, що обумовить зріст споживачів готельних послуг конкретного підприємства.

### **Література:**

1. Азарова, А.О., Мороз О.О., Лесько О.Й., Романець І.В. Управління персоналом : навч. посіб. ВНТУ. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283с.
2. Крушельницька, О.В. Управління персоналом: навч. посіб. Київ : Кондор, 2003. 296 с.
3. Полотай Б.Я. Розвиток корпоративної культури в індустрії гостинності.

URL : [http://tourlib.net/statti\\_ukr/polotaj2.htm](http://tourlib.net/statti_ukr/polotaj2.htm) (дата звернення: 21.10.2023).