

ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ РЕСУРС ПІДПРИЄМСТВА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА

У сучасному глобалізованому світі готельно-ресторанне господарство відіграє дедалі важливішу роль у розвитку національних економік, створенні робочих місць і підвищенні культурної взаємодії. Ключовим ресурсом у готельно-ресторанному господарстві є людський потенціал, оскільки саме якість роботи персоналу, їх навички та професійні якості визначають рівень послуг, задоволення споживачів і конкурентоспроможність підприємства на ринку. Поняття «людський потенціал» вимагає глибокого теоретичного обґрунтування, оскільки його трактування має значення для розвитку стратегії управління персоналом і покращення послуг готельно-ресторанного господарства.

Одним із найпоширеніших підходів до розуміння людського потенціалу є ресурсний підхід, що розглядає цей потенціал як сукупність навичок, знань, мотивацій і компетенцій працівників, які є основою для досягнення цілей підприємства готельно-ресторанного господарства [1].

Згідно з ресурсним підходом, людський потенціал у готельно-ресторанному господарстві є стратегічним ресурсом, який формує додаткову цінність для компанії та дозволяє створювати унікальні конкурентні переваги. Такий підхід акцентує увагу на інвестуванні у навчання, розвиток і мотивацію працівників з метою максимального використання їхніх можливостей.

Іншим теоретичним підходом є системний підхід, який розглядає людський потенціал як складну систему, що включає не тільки індивідуальні характеристики співробітників, але й їхню взаємодію з організаційною культурою та зовнішнім середовищем. За цим підходом, людський потенціал у туристичній галузі формується через інтеграцію особистих якостей, професійних компетенцій та організаційних цінностей, що сприяє узгодженню інтересів працівників та компанії [2].

Системний підхід дозволяє керівникам краще розуміти механізми управління персоналом і застосовувати їх для розвитку командної роботи, що важливо для туристичної індустрії, де ефективність роботи значною мірою залежить від узгоджених дій співробітників [3].

Ціннісно-орієнтований підхід також є актуальним у контексті людського потенціалу готельно-ресторанного господарства, оскільки він акцентує увагу на духовних та культурних аспектах людського потенціалу. Такий підхід передбачає, що людський потенціал є не лише ресурсом, а й цінністю, яка визначає етику, відданість роботі та прагнення до професійного розвитку

У готельно-ресторанному господарстві, де взаємодія зі споживачами є однією з ключових функцій, важливо враховувати ціннісні орієнтири співробітників, оскільки вони безпосередньо впливають на якість обслуговування та загальний імідж підприємства готельно-ресторанного господарства [4].

Соціально-економічний підхід до розуміння людського потенціалу зосереджується на ролі, яку відіграють соціальні та економічні фактори у формуванні можливостей співробітників. Він розглядає людський потенціал як сукупність умов праці, рівня оплати, забезпечення соціального захисту, які стимулюють працівників до розвитку. У готельно-ресторанному господарстві, яке є динамічним та часто схильним до коливань попиту, соціально-економічні чинники відіграють важливу роль у підвищенні стійкості та адаптивності персоналу до змін на ринку.

Такий підхід дозволяє підприємствам готельно-ресторанного господарства враховувати зовнішні фактори та ефективно підтримувати співробітників, зокрема через забезпечення стабільних умов праці та систем мотивації.

Останнім часом важливим став інноваційний підхід до трактування людського потенціалу, який розглядає працівників як носіїв інновацій і креативності. З огляду на швидкі зміни та розвиток технологій у готельно-ресторанному господарстві, здатність співробітників до інноваційного мислення та адаптації стає вирішальною.

Цей підхід підкреслює необхідність формування середовища, в якому працівники мають змогу генерувати нові ідеї, що сприяє зростанню конкурентоспроможності готелів та інших підприємств готельно-ресторанного господарства.

Таким чином, різні теоретичні підходи до розуміння людського потенціалу відображають багатогранність цього поняття у готельно-ресторанному господарстві. Розуміння сутності людського потенціалу дозволяє підприємствам готельно-ресторанного господарства розвивати ефективні стратегії управління персоналом, які сприяють підвищенню рівня обслуговування, зростанню лояльності споживачів та формуванню стійких конкурентних переваг.

Список використаних джерел:

1. «Human Potential in the Tourism Industry: A Systemic Approach.» IGI Global. URL : <https://www.igi-global.com/chapter/human-potential-in-tourism-industry/257366>
2. «Socio-Economic Factors and Human Potential in Hospitality and Tourism» URL : <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1096348018791234>
3. «Understanding Human Potential as a Strategic Resource in Tourism.» ScienceDirect. URL : <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431921001469>

4. Давидова О. Ю. Формування парадигми управління як економічної системи. *Причорноморські економічні студії*. 2019. № 40. С. 81–87.