

УДК 338.48

Деак І.О.
студентка групи МТЕз-410
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна
наук. кер. – к.е.н., доцент Кукліна Т.С.

**КАДРОВЕ ЗАБЕСПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ РЕСТОРАННОГО
ГОСПОДАРСТВА**

Однією з причин правильного та гарного функціонування будь-якого підприємства є підбір кваліфікованого персоналу. Ресторанна сфера не є виключенням, тому що якісної роботи такого закладу необхідно правильно розрахувати необхідну кількість персоналу та головне щоб весь персонал був кваліфікований та відповідав всім вимогам.

Кадровий потенціал підприємства формується такими аспектами, як особистісні якості, працездатність, рівень професійних знань і навичок, досвід, творчі здібності. Кадровий потенціал це не тільки характеристика окремої людини, але і її здатність працювати в колективі.

Головною метою формування кадрового потенціалу закладів ресторанного господарства – забезпечити підприємство необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей.[1]

В свою чергу для визначення кількісного складу персоналу необхідно визначити концепцію закладу, його вид, форму та спосіб обслуговування споживачів. Також слід проаналізувати трудові ресурси закладу та систему матеріального стимулювання в ньому, а саме:

- проаналізувати штатний розклад закладу, визначити чисельність працівників та їхню динаміку;
- визначити динаміку та структуру чисельності працівників персоналу за різними ознаками: за посадами, рівнем кваліфікації, статтю, освітою, стажем роботи в даному закладі;
- визначити ступінь якісної розстановки персоналу відповідно до кваліфікаційних вимог до посад, які обіймають працівники (за освітньо-кваліфікаційним рівнем);
- проаналізувати продуктивність праці працівників закладу, визначити вплив на продуктивність праці таких факторів, як обсяг виробничої діяльності, склад працівників тощо;
- вивчити виконання норм виробітку працівниками закладу;
- на базі проведеного аналізу зробити висновки щодо відповідності

чисельності та структури працівників закладу обсягам реалізації та послуг;

- проаналізувати динаміку та структуру фонду оплати праці;
- визначити форми і системи оплати праці в закладі, відповідність тарифних ставок працівників їхній кваліфікації, обґрунтованість диференціації тарифних ставок;
- визначити середню (річну, місячну) заробітну плату працівників у цілому і за окремими категоріями, порівняти отримані результати зі встановленим мінімумом заробітної плати, прожитковим мінімумом, середньогалузевою заробітною платою;
- дослідити джерела формування фонду оплати праці (оплата праці у складі собівартості; грошові виплати за рахунок прибутку);
- оцінити ефективність системи стимулювання персоналу і проаналізувати фінансові можливості закладу щодо формування фонду оплати праці, зробити висновки за результатами проведеного аналізу.[2]

Таким чином формування кадрового потенціалу – це забезпечення успішної роботи закладів РГ в умовах сучасної ринкової економіки. До роботи на підприємствах необхідно залучати кваліфікованих фахівців, підтримувати їх професійний розвиток і створювати оптимальні умови для їх ефективної діяльності. З цього випливають основні завдання формування кадрового потенціалу закладів РГ. Формування кадрового потенціалу закладів ресторанного господарства визначає рівень ефективності функціонування їх господарської системи, оскільки від особистих і ділових якостей керівників та спеціалістів, їх загальноосвітнього та кваліфікаційного рівня, залежить якість прийнятих управлінських рішень та результати їх реалізації.

Література:

1. Кадрове забезпечення системи технологічного процесу. URL: <https://studfile.net/preview/8881196/page:7/> (дата звернення 23.10.2023).
2. Удосконалення системи формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства. URL: <http://masters.donntu/2020/ief/alengoz/diss/indexu.htm> (дата звернення 23.10.2023).