**ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ У ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ КОМПЛЕКСІ**

***Борисенко І.В..*** студент спеціальності «Готельно-ресторанна справа», ГРС-44

***Рибакова С.С.*** науковий керівник, старший викладач кафедри Готельно-ресторанної та курортної справи, Полтавський університет економіки і торгівлі

Сьогодні всі розуміють, що для того, щоб організація розвивалася, отримувала прибуток і залишалася конкурентоспроможною, менеджмент повинен оптимізувати віддачу від інвестицій в будь-який ресурс.Матеріальний, фінансовий і, найголовніше, людський. Коли організація дійсно піклується про людей, загальна філософія, клімат і настрій обов'язково відображаються на результатах.

Управління персоналом-це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення як організаційних, так і індивідуальних цілей.

У сучасній ринковій економіці поширені такі поняття, як людські ресурси, human resources, кадрові ресурси, управління людськими ресурсами, робоча сила, а також концепція управління людськими ресурсами.

Досвідчені менеджери прекрасно розуміють, що для розвитку і досягнення успіху в конкурентному середовищі і забезпечення розвитку компанії необхідно оптимізувати віддачу від капіталовкладень не тільки в матеріали і фінансові ресурси, а й в людські ресурси. Вони знають, що тільки люди дозволяють компанії жити і виживати. Зміни в поточному середовищі часто пов'язані зі змінами в сфері людських ресурсів, таких як освіта, ставлення до роботи і т. д.

Всі ресурси оцінюються в грошовому вираженні, а людська праця вимагає додаткових критеріїв оцінки. Необхідна така оцінка людських ресурсів, яка дозволить об'єднати цінність грошей з людськими активами підприємства [1].

Без необхідних фахівців підприємство (організація, фірма) не зможе досягти своїх цілей і вижити. Тому люди на підприємстві мають велику цінність.

Управління людськими ресурсами ефективно, якщо у вашій організації дотримуються наступні умови:

- Здійснюється індивідуальне планування кар'єри, навчання і перепідготовка персоналу, сприяння професійному зростанню і ротація персоналу;

- Використовується гнучка система управління роботою, автономні робочі групи;

- Система винагороди заснована на принципі обліку вкладу окремих осіб і рівня професійної компетентності співробітників;

- Використовується участь співробітників і робочих груп на високому рівні в розробці та прийнятті управлінських рішень;

- Здійснюється практика делегування повноважень підлеглим.

Персонал організації формується і змінюється під впливом внутрішніх (характер продукції (послуг), організація технології і виробництва (створення, надання послуг) і зовнішніх (демографічні процеси, правові та моральні норми суспільства, характер ринку праці і т.д.) факторів.) Фактор. Персонал підприємства-це сукупність постійних співробітників, що мають необхідну професійну підготовку і (або) практичний досвід

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Кащук К. М., Мосійчук І. В., Саух І. В. Сучасні технології управління в готельно-ресторанному бізнесі: практики та інновації. Бізнес Інформ. 2023. No 6. С. 93–99. DOI: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-6-93-99(дата звернення: 29.02.2024)
2. Кохан М., Бірюкова Ю. Стратегічний потенціал готельно-ресторанного бізнесу України у часи невизначеності та швидких змін. Економіка та суспільство.2023. No57. DOI:https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-34(дата звернення: 29.02.2024).