

ІННОВАЦІЇ, ГОСТИННІСТЬ, ТУРИЗМ: НАУКА, ОСВІТА, ПРАКТИКА

*Збірник тез доповідей
III Всеукраїнської
науково-практичної конференції
молодих учених, аспірантів і студентів
з міжнародною участю
(18 травня 2023 року, м. Львів)*

Львів
ЛДУФК ім. Івана Боберського 2023

Рецензенти:

доктор технічних наук, професор

Василь ПАСІЧНИЙ

(Національний університет харчових технологій)

доктор економічних наук, професор

Наталія ПАВЛЕНЧИК

(Львівський державний університет фізичної культури імені Івана Боберського)

Рекомендувала до друку вчена рада

*Львівського державного університету фізичної культури імені Івана Боберського
(протокол № 8 від 9 травня 2023 р.)*

I 66 **Інновації, гостинність, туризм: наука, освіта, практика** : зб. тез доп. III Всеукр. наук.-практ. конф. мол. учених, асп. і студ. з міжнародною участю (18 травня 2023 року, м. Львів). – Львів : ЛДУФК ім. Івана Боберського, 2023. – 538 с.

У тезах доповідей III Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених, аспірантів і студентів висвітлено результати досліджень пріоритетів і перспектив розвитку підприємств готельно-ресторанного бізнесу; сучасні тенденції та регіональні пріоритети розвитку туризму в умовах глобалізації; соціально-економічні засади менеджменту та маркетингу індустрії гостинності; актуальні проблеми модернізації готельно-ресторанного господарства.

Матеріали будуть корисними для студентів, викладачів, науковців і працівників індустрії гостинності.

УДК 001.895:338.483.13:392.72(043)

Матеріали публікуються в авторській редакції

УДК 339.137

Ольга Чумаченко

канд. тех. наук, доцент

доцент кафедри економіки та підприємництва,

Влад Денисенко

здобувач вищої освіти

Центральноукраїнський національний технічний університет

ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК КОЛЕКТИВУ МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА

Розглядаючи дані про зайнятість населення за видами економічної діяльності, можна помітити зростання кількості зайнятих у наступних галузях: оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, будівництво, тимчасове розміщування й організація харчування [1, с. 51]. Водночас, кількість штатних працівників у цих галузях зменшувалась, кількість прийнятих на роботу зменшувалась, а звільнених зростала [1, с. 58, 61]. Тож можна зробити висновок, що ці особи стали самозайнятими в зазначених видах діяльності, відкривши власні підприємства. Це свідчить про розвиток та прагнення прояву лідерських якостей, а також є гарним індикатором тенденцій розвитку суспільства. Адже саме розвиненість сфери послуг відрізняє розвинені постіндустріальні країни [2].

Відомо, що значний відсоток новостворених підприємств з часом припиняє своє існування, зіткнувшись з проблемними та кризовими ситуаціями. Отже, лідер, яким рухає ідея нового бізнесу, має володіти широким колом компетенції в обраній галузі та враховувати велику кількість факторів, від яких залежить успіх нового підприємства, серед яких особливе значення (пов'язане з людським ресурсом) для подальшого розвитку має створення згуртованого колективу співробітників.

Питання створення колективу, де кожен виконує свою роль, а

також взаємодіє з іншими учасниками, з часом постає перед будь-яким підприємцем-початківцем. Нова організація несе в собі ідею (з якої починається бізнес), автором та головним натхненником якої є саме лідер. Не залежно від того, чи вона взята з навколишнього середовища, чи є придуманою ним особисто. Не всі люди працюють лише заради грошей: багато хто прагне самореалізації в тій галузі, де вони працюють. Ідея тут виконує функцію тяжіння, поступово збираючи довкола підприємства нових людей. Практика свідчить, що перші працівники будуть саме тими, кого надихнула та заохотила ідея лідера. Такі люди, залучені в процес реалізації мети, є найефективнішими та найвідповідальнішими співробітниками, особливо на початку.

Основною метою створення колективу є звільнення часу та сил керівника, а також можливість створити більше продукції, працюючи спільно, підвищуючи обороти та прибуток. Керівник, делегуючи частину рутинних повноважень, може вирішувати більш глобальні стратегічні питання. Хоча у великих організаціях питаннями стратегічного розвитку займаються спеціально найняті для цього люди, які мають відповідні компетенції та навички.

При пошуку співробітників виникають питання: який саме фахівець потрібен, з якими характеристиками (який результат його роботи потрібен, які умови для нього будуть створені, яка буде оплата праці). За цими умовами досвідчені підприємці влаштовують постійний конкурс навіть тоді, коли штат вже укомплектований. Це дозволяє знаходити більш якісних фахівців, на випадок потреби замінити звільнених, є можливість завжди розширюватись, не залежати від співробітників та мати можливість замінити будь-кого, мати в запасі людей для створення нового підприємства, такий запас підвищує цінність робочого місця та мотивацію для співробітників у формі здорової конкуренції, створити базу людей, яких в подальшому можна запросити до співпраці.

Відносини керівника зі співробітниками також потребують врахування особливостей психології різних категорій людей, оскільки мають на меті забезпечити максимальну продуктивність співробітників та ефективне функціонування колективу. Основою цих відносин є: повага, вимогливість та контроль до співробітника, плата за виконану роботу, встановлення задач та планування навчання працівника, заохочення його ініціативи та сильних сторін, детальне

пояснення задач, підтримка оптимізму, виховання власним прикладом та терплячість, дотримання дистанції, справедливість розсудливість, тверезість та беземоційність, цінування відданості. Більшість людей, хто стає найманими працівниками, не можуть самостійно розвиватись в умовах свободи, ставити собі задачі та досягати результату, а навпаки: потребують зовнішніх стимулів до дисципліни, постановки задач на основі глобальної перспективи та мети організації, контролю виконаної роботи, часових рамок, стимулів ефективної праці преміями та штрафами, звільненнями за порушення. Звичайно найманий співробітник не турбується так за справу як власник. Тому відносини мають бути ділові. Адже керівник приватного підприємства, по суті, забезпечує можливість жити сім'ї співробітника. І кожен має працювати на прибуток та економію витрат.

Інша категорія співробітників – це лідери. Вони прагнуть підняти ККД діяльності та дисципліну, виявляють ініціативу без спонукань, прагнуть більшого, постійно навчаються та вдосконалюють свої вміння, їх надихає ідея. Саме їх потенціал необхідно розкривати та використовувати для призначення замісників. Народження колективу часто йде за унікальним сценарієм. Колектив може збиратись для заробітку грошей, а ідея та глобальна мета з'являються у процесі ведення бізнесу. Або під керівництвом лідера починається один бізнес, а потім йдуть в зовсім інші ніші, оскільки там більші можливості. В будь-якому випадку, приходиться необхідність участі в команді тямущих людей, які на початковому етапі вирішують поставлені перед ними завдання, а згодом стають топ-менеджерами.

Ключові слова: команда, лідер, мале підприємство, співробітники.

Список використаних джерел:

1. Статистичний щорічник України за 2020 / за редакцією І. Є. Вернера, – Київ: Державна служба статистики України, 2021. – 455 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm.
2. Виноградська А.М. Комерційне підприємництво: сучасний стан, стратегії розвитку: Монографія. – Київ: Центр навчальн. літ., 2004. – 807 с.