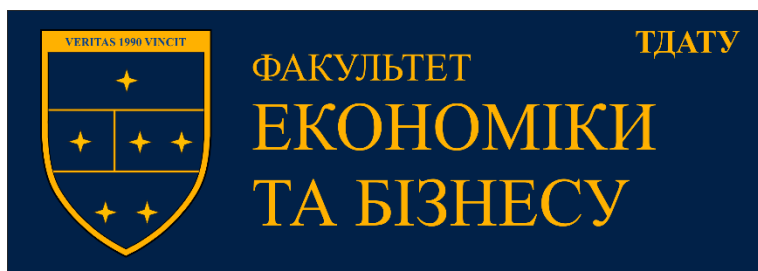


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО  
РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ ТА СТУДЕНТІВ**



**МАТЕРІАЛИ  
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
МАГІСТРАНТІВ І СТУДЕНТІВ**

**За підсумками наукових досліджень 2020 року  
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕСУ**



**Мелітополь 2020**

найактуальніші слід виділити такі:

- залучення всіх суб'єктів соціального партнерства до управління і подолання на цій основі монополізму в розподілі новоствореного продукту;
- посилення мотивації до праці, включаючи підприємницьку діяльність, до досягнення високих результатів роботи, ефективності виробництва як необхідної умови підвищення якості життя і економічного розвитку підприємства;
- усунення непорозумінь і суперечностей щодо намірів, які відображають законні інтереси кожної зі сторін;
- досягнення взаємного прагнення до виконання намічених програм, сприяння утвердженню в суспільстві соціальної злагоди.

В процесі реалізації цих завдань в Україні мають бути вирішені такі проблеми:

- формування нової трудової і підприємницької мотивації суб'єктів соціального партнерства, яка відповідає вимогам ринкової конкуренції;
- утвердження соціально-трудова відносин, що визнають рівноправність усіх видів власності і всіх економічних факторів (людського капіталу, фізичного капіталу, природних ресурсів) і встановлюють недискримінаційні умови формування їх вартості й ціни;
- усунення чинників економічної напруженості в суспільстві і, в результаті, зменшення негативних соціально-економічних наслідків;
- створення умов для поступового формування ефективного власника всіх економічних факторів.[3]

**Список використаних джерел:**

- 1) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>
- 2) Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч.-метод. посібник — К.: КНЕУ, 2001.
- 3) [https://pidru4niki.com/11990219/ekonomika/sotsialne\\_partnerstvo](https://pidru4niki.com/11990219/ekonomika/sotsialne_partnerstvo)

**Науковий керівник:** *Бочарова Н.О., к.е.н., доцент кафедри менеджменту. Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного*

## **ОСОБЛИВОСТІ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ**

**Ротань П.О., polinachll17@gmail.com**

*Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного*

Нині готельна індустрія України помітно поступається розвиненим країнам. Але загалом, незважаючи на певне зниження темпів розвитку цієї сфери бізнесу, готелі з правильною моделлю управління, підібраними кадрами й адекватним поєднанням ціни та якості продовжують функціонувати і розвиватися.

Метою дослідження є виявлення особливостей індустрії гостинності.

Дослідженнями, пов'язаними з діяльністю управління підприємствами готельно-ресторанного господарства, займалися вчені, такі як, А.Э. Саак, М.В. Якименко, Ю.Я. Опанащук та ін.

Індустрія гостинності - це сфера, яка включає в себе готельне й ресторанне господарство, дозвілля й розваги, організацію конференцій, а також є однією з головних в комплексі туристського обслуговування [3,с.7] .

Суттєвою складовою індустрії гостинності є готельне господарство, яке нині стає швидко зростаючим бізнесом. Сучасний готельний бізнес характеризується наявністю різних форм і видів підприємств розміщення [2].

Сфера гостинності охоплює різні групи підприємств, включаючи готелі, мотелі, гостьові будинки, ресторани, кафе, магазини туристських товарів, парки відпочинку, інші сфери, пов'язані з туризмом і відпочинком, які надають соціальні та персональні послуги[1] .

Основна мета у сфері гостинності є задоволення потреб клієнта, і тільки потім – збільшення доходів підприємства.

Індустрія гостинності має ряд особливостей, характерних для всіх підприємств даної сфери:

- підприємства індустрії гостинності характеризуються переважно діяльністю в сфері послуг;

- людський фактор відіграє ключову роль в процесі взаємодії продавця і споживача послуг. Одну з найважливіших ролей в процесі надання послуг відіграють особисті характеристики контактуючого зі споживачами персоналу (комунікабельність, доброзичливість, чуйність, здатність знайти індивідуальний підхід до кожного клієнта);

- основною концепцією успіху підприємств індустрії гостинності є максимальне задоволення потреб і запитів клієнтів;

- більша частина споживачів послуг індустрії гостинності доводиться на туристів і мандрівників, що диктує необхідність врахування специфічних запитів споживачів, які прибули з іншої місцевості;

- ринок індустрії гостинності не стабільний, так як піддається впливу різних чинників: політичних, економічних, технологічних, соціально-культурних, міжнародних;

- попит на послуги підприємств індустрії гостинності, схильний до впливу сезонності, що створює значні труднощі в індустрії гостинності, знижуючи рентабельність туристичних підприємств, ефективність використання основних фондів, погіршуючи обслуговування туристів, особливо в розпал туристичного сезону, і викликаючи плинність кадрів внаслідок недовантаження підприємств туризму в міжсезонний період.

Таким чином, індустрія гостинності має дуже багато особливостей, а її розвиток є важливим елементом туристичного ринку.

#### **Список використаних джерел**

1. Козак К.Б., Маркова Г.Ф. (2015) Дослідження проблем управління персоналом в готельно-ресторанній галузі. Взіто з file:///C:/temp/56856-116015-1-PB-1.pdf
2. Опанащук Ю. Я. (2009). *Формування системи послуг у готельному господарстві України* (Автореф. дис. канд. екон. наук), Львівська комерційна академія, Львів.
3. Саак А.Э., Якименко М.В. (2012). Менеджмент в индустрии гостеприимства (гостиницы и рестораны): учебное пособие. СПб.: Питер, 432 с.

**Науковий керівник:** *Агєєва І.В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного.*

## **АНАЛІТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА**

**Синя К.О., 416402@gmail.com**

*Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного*

Світ навколо нас змінюється з неймовірною швидкістю і разом з цими змінами змінюються вимоги до менеджера. Дослідження розвитку сучасного менеджера не стоять на місці – з кожним роком механізмів та методик стає все більше. Найбільшого ж успіху досягають ті, які можуть впроваджуватись у реальному житті.

У сучасних умовах в економічно розвинутих країнах на керівні посади приходять менеджери нового типу. Їхня головна особливість – намагання якнайкраще організувати роботу підлеглих. Нові менеджери намагаються зменшити кількість спрямованих на цілі організаційних заходів, частіше ризикують під час прийняття рішень. Вони не настільки автократичні й залежні від фірми, як так звані ділові люди 60-х років, а водночас дедалі більше відокремлені від людей й емоційно мало доступні [1, с. 231].

Сучасні менеджери повинні застосовувати в своїй роботі такий аналітичний