

УДК 640.4:658.589:332.1

Островська Г.Й., Беркита Н.В., Василевська К.А.

Тернопільський національний політехнічний університет імені Івана Пулюя

ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ РЕГІОНУ

Ostrovska H., Berkyta N., Vasylevska K.

HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS ENTERPRISES INNOVATIVE POTENTIAL OF THE REGION

В сучасному світі, що характеризується нестабільністю та швидкими темпами інноваційного розвитку, кардинально змінюються традиційні принципи, підходи та моделі конкурентоспроможного підприємництва. Через це сучасні підприємства зорієнтовані на інноваційні моделі розвитку, що, відповідно, потребує налагодження процесів створення інтелектуальних продуктів, а їх комерціалізація здатна забезпечувати нарощування вартості, яку розглядають в ролі фундаменту "...для доброї конкурентної позиції" [1, с. 285].

Готельно-ресторанний бізнес на думку науковців, економістів і спостерігачів усього світу – це сфера людської діяльності, яка приречена на бурхливий розвиток у найближчі роки. Проте, на жаль, Україна поки що не стала туристичним центром Європи, в результаті чого національна економіка недоотримає робочі місця, валютні ресурси та імідж привабливої та конкурентоспроможної зони відпочинку [2, с. 223]. Зазначимо, що в сучасних умовах господарювання вітчизняні підприємства готельно-ресторанного бізнесу мають ґрунтуватись на новітніх підходах щодо успішного їхнього розвитку, абсолютно нових бізнес-моделях, нових продуктах і послугах. Відтак стабільний динамічний розвиток підприємств залежить від їхнього інноваційного потенціалу. При цьому, важливим є не так володіння цим фактором, як здатність його ефективно використовувати. Таким чином, в умовах жорсткої конкуренції керівники підприємств готельно-ресторанного бізнесу повинні вміти швидко оцінювати наявні резерви і можливості, які в майбутньому можуть привести підприємство до стабільного і стійкого становища на ринку.

Інноваційний потенціал у комплексі описує можливості підприємства запроваджувати інноваційну діяльність. Таким чином, управління інноваційним потенціалом має бути основним завданням для вітчизняних підприємств готельно-ресторанного бізнесу, бо ефективність діяльності в умовах конкуренції залежить від здатності створювати й активно запроваджувати організаційні, технічні, маркетингові та інші інноваційні заходи, які створюють інноваційний потенціал. Дослідження інноваційного потенціалу та ефективність його використання повинні враховувати комплекс факторів зовнішнього і внутрішнього впливу, але на підприємствах готельно-ресторанного бізнесу, які наближені до споживача, у першу чергу, необхідно направляти зусилля на цільові фактори соціально-економічного становища працівників, розвивати їх інтелектуальну складову та творчу активність. Загалом в економічній теорії представлені наступні елементи структури інноваційного потенціалу підприємства – науково-технічний, виробничий, технологічний, кадровий, мотиваційний, інтелектуальний, інформаційний, комунікаційний, фінансовий та ринковий потенціали.

На нашу думку, концептуальною основою розвитку інноваційного потенціалу підприємств готельно-ресторанного господарства сьогодні має стати кадровий потенціал, що характеризує можливості персоналу підприємства застосувати нові знання і технології, організаційні та управлінські рішення, виконувати розробку і

виготовлення нової інноваційної продукції та послуг. На думку низки авторів, трудовий потенціал – це сукупні здібності кадрових працівників підприємства, які необхідні для того, щоб вибирати, виконувати та координувати дії, щоб забезпечити підприємству стратегічні переваги на ринках товарів, послуг і знань. Таким чином, розкриваючи кадрові можливості підприємства в сфері інноваційної діяльності, а саме кваліфікаційний рівень, професіоналізм, креативність, інноваційне мислення, інтелектуальні та творчі здібності трудових ресурсів, можна виявити можливості розвитку самого інноваційного потенціалу.

У процесі дослідження нами було виявлено, що існують проблеми щодо ефективного використання і розвитку інноваційного потенціалу готельно-ресторанного підприємства регіону, а саме: неефективність механізму управління на підприємствах готельно-ресторанного бізнесу в організаційно-економічному аспекті; недостатність матеріальних ресурсів для пошуку можливостей раціонального застосування напрямів інноваційної діяльності для вказаних закладів; відсутність на підприємствах готельно-ресторанного господарства креативних працівників; потреба у використанні новітніх технологій виробництва послуг закладами готельно-ресторанного господарства; високий рівень ризику під час запровадження інноваційної діяльності, адже результат є невизначеним; неоднозначність системи мотивації персоналу, тому що результат є неоднозначним; дослідження інформаційної бази, необхідної для стабільної роботи підприємства готельно-ресторанного господарства

З метою успішного розвитку готельно-ресторанної бізнесу регіону пропонуємо низку скоординованих заходів, а саме: розробка концепції розвитку рекреації та туризму на території розміщення; розвиток галузевої інфраструктури, у тому числі транспортних комунікацій, і залучення з цією метою інвесторів; посилення конкурентних переваг за рахунок поліпшення якості туристичного продукту; розширення асортименту послуг та використання інноваційних технологій роботи з індивідуальними клієнтами; подальше поглиблення маркетингових досліджень у сфері готельної та ресторанної діяльності; удосконалення організаційної структури управління готельними та ресторанными підприємствами, освоєння корпоративних принципів та форм управління; активізація інвестиційної політики у готельно-ресторанній сфері; всебічне проведення інформаційно-рекламної та виставкової діяльності на вітчизняному та міжнародному ринку; збереження та раціональне використання ресурсів; збереження та розвиток виробничого потенціалу; збереження та зростання кадрового потенціалу фахівців готельного та ресторанного бізнесу; розвиток системи підготовки та перепідготовки кадрів у сфері готельного та ресторанного бізнесу; подальша капіталізація готельних та ресторанных підприємств та корпоратизація управління ними тощо.

Підсумовуючи, зазначимо, що з урахуванням процесів децентралізації, дерегуляції, які проходять в Україні, потрібна цілісна система управління, що відповідає сучасним і перспективним вимогам динамічного розвитку та реалізуються на різних рівнях – державному, регіональному, окремого бізнесу та підприємства.

Список використаних джерел:

2. Островська Г.Й. Модернізація методики оцінювання людського капіталу компанії / Г.Й. Островська // Економічний форум // Науковий журнал Луцького національного технічного університету. – Луцьк, 2017. – № 4. – С. 285–291.
3. Готельно-ресторанна справа. Навчально-методичне видання. Книга 1. / [Б. М. Андрушків, Л. Я. Малюта, Г. Й. Островська та ін.]. – Тернопіль : ФОРМ Паляниця В. А., 2018. – 268 с.