Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Економіки та менеджменту
(повна назва факультету)
Управління інноваційною діяльністю та сферою послуг
(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня
“бакалавр”
(назва освітнього ступеня)

на тему: “Напрями забезпечення інноваційного механізму підприємством ресторанного бізнесу, на прикладі бар-ресторану “Зимовий сад”

Виконала: студентка IV курсу, групи БРзс-41
спеціальності 241 “Готельно-ресторана справа”
(шифр і назва спеціальності)
(підпис) Пожарнюк Н. В. (прізвище та ініціали)

Керівник (підпис) Нагорняк Г. С. (прізвище та ініціали)
Нормоконтроль (підпис) Стойко І.І. (прізвище та ініціали)
Завідувач кафедри (підпис) Шерстюк Р.П. (прізвище та ініціали)
Рецензент (підпис) Зяйлик М.Ф. (прізвище та ініціали)

Тернопіль
2022

АНОТАЦІЯ

Пожарнюк Н. В. “Напрями забезпечення інноваційного механізму підприємством ресторанного бізнесу, на прикладі бар-ресторану “Зимовий сад”. Кваліфікаційна робота бакалавра (70 с., 9 рис., 18 табл., 24 літ. джерел) за спеціальністю 241 “Готельно-ресторанна справа”. – Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя. Факультет економіки та менеджменту. – Тернопіль, 2022.

Кваліфікаційна робота бакалавра присвячена формуванню ґрунтовних знань з основних розділів інноваційного менеджменту; вмінь, спрямованих на отримання результатів господарювання шляхом використання потенціалу інноваційного розвитку підприємства ресторанного господарства; практичних навичок у прийнятті науково обґрунтованих рішень щодо розроблення, супроводження, реалізації та контролю за інноваційним розвитком підприємства в умовах трансформаційної економіки.

У розрізі обраної теми було досліджено проблеми у галузі ресторанної сфери та сучасні тенденції розвитку ресторанного бізнесу в Україні, подано організаційно-економічну характеристику та проаналізовано напрями забезпечення інноваційного механізму управління підприємством ресторанного бізнесу.

Ключові слова: інновація, підприємства ресторанного господарства, механізм управління, персонал, бізнес.

Практична значимість роботи. Результати проведеного дослідження створюють основу для подальших досліджень й практичного вирішення проблем забезпечення інноваційного механізму підприємством ресторанного бізнесу

ANNOTATION

Pozharniuk N. V. “Directions of providing an innovative mechanism by the restaurant business, on the example of the bar-restaurant “Zymovyj sad”. Bachelor’s thesis (70 pp., 9 fig., 18 table., 24 literary sources) in the specialty 241 “Hotel and restaurant business”. – Ternopil National Technical University named after Ivan Pulyuy. Faculty of Economics and Management. – Ternopil, 2022.

Bachelor’s thesis is devoted to the formation of thorough knowledge of the main sections of innovation management; skills aimed at obtaining business results by using the potential of innovative development of the enterprise; practical skills in making scientifically sound decisions on the development, maintenance, implementation and control of innovative development of the enterprise in a market economy

In the context of the selected topic, the problems in the restaurant industry and current trends in the restaurant business in Ukraine were studied, organizational and economic characteristics were presented and the directions of providing an innovative mechanism for managing the restaurant business were analyzed.

Key words: innovation, restaurant enterprises, management mechanism, personnel, business.

Practical significance of the work. The results of the study provide a basis for further research and practical solutions to the problems of providing an innovative mechanism by the restaurant business

ЗМІСТ

ВСТУП……..……5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕЧНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ……...……7
1.1. Суть інновацій у ресторанній сфері……7
1.2. Методика дослідження інноваційного потенціалу ресторанного бізнесу…13
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ БАР-РЕСТОРАНУ “ЗИМОВИЙ САД”……...21
2.1. Дослідження чинників впливу на розвиток інноваційного управління національних підприємств ресторанного господарства……21
2.2. Аналізування інноваційних процесів бар-ресторану “Зимовий сад”……....28
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ БАР-РЕСТОРАНОМ “ЗИМОВИЙ САД”…….……45
3.1. Вдосконалення продуктивності праці на підприємстві ресторанного господарства із застосуванням ЕОМ……..…….45
3.2. Розроблення рекомендацій і перспектив подальшого інноваційного розвитку бар-ресторану “Зимовий сад”……...……54
РОЗДІЛ 4. БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ….60
4.1. Значення адаптації у трудовому процесі……..……60
4.2. Особливості заходів електробезпеки на підприємствах…….63
ВИСНОВКИ……...……66
БІБЛІОГРАФІЯ……..…68
ДОДАТКИ……...……71

ВСТУП

Актуальність теми. Розвиток підприємства готельно-ресторанного господарства неможливий без здійснення інноваційної діяльності. У світі інноваційна діяльність є тим фактором, за допомогою якого підприємство готельно-ресторанного бізнесу пристосовується до змін у мікро- та макросередовищі і може здійснювати зміни у них, метою діяльності якого є прагнення до лідерства. Можливість підприємства готельно-ресторанного бізнесу вміло використовувати інновації сприяє створенню нових та займанню наявних ринкових сегментів, підвищення рівня конкурентоспроможності та створення можливостей для підняття бізнесу на новий рівень.

Тобто для запровадження готельно-ресторанним підприємством інноваційної діяльності можливе не лише за рахунок наявності фінансових та інших ресурсів, але й за здатності персоналу підприємства пристосовуватися до нових умов і потреб організації. А ця пристосовуваність формується лише за рахунок наявності мотиваційних заходів щодо персоналу на підприємстві готельно-ресторанного бізнесу.

Зв'язок із науковими програмами, планами, темами. Кваліфікаційна робота бакалавра виконана у відповідності з тематикою науково-дослідних робіт кафедри управління інноваційною діяльністю та сферою послуг Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи бакалавра є формування ґрунтовних знань з основних розділів інноваційного менеджменту; вмінь, спрямованих на отримання результатів господарювання шляхом використання потенціалу інноваційного розвитку підприємства; практичних навичок у прийнятті науково обґрунтованих рішень щодо розробки, супроводження, реалізації та контролю за інноваційним розвитком підприємства в умовах ринкової економіки.

Для досягнення поставленої мети в роботі поставлено наступні **завдання**:

− аналізувати економічне середовище діяльності фірми та визначати його вплив на інноваційну діяльність суб’єктів господарювання;

− оцінювати конкретні вимоги до інноваційних менеджерів ресторанної організації, які здійснюють різні види діяльності, та їхню здатність враховувати особливості їх діяльності;

− обирати ефективні методи управління інноваційною діяльністю;

− застосовувати сучасні методичні підходи для розробки інноваційних проектів;

− проектувати організаційні структури управління інноваційною діяльністю;

− розробляти пропозиції щодо поліпшення управління інноваційною діяльністю суб’єктів господарювання.

Об’єкт дослідження – бар-ресторан “Зимовий сад”.

Предмет дослідження – процес забезпечення інноваційного механізму підприємством ресторанного бізнесу.

Методи виконання – проведення комплексного аналізу внутрішньої кар’єри підприємства ресторанного господарства та оцінювання впливу трудової мобільності на зміну в оплаті праці.

Інформаційною базою дослідження є документи та матеріали органів державної влади і управління, законодавчі та нормативні акти, державні та міжнародні стандарти України, матеріали і дані періодичного друку, монографічна й інша наукова література за темою кваліфікаційної роботи бакалавра.

Емпіричною базою є аналітичні дані, опубліковані у науковій літературі та періодичному друці, експертні розроблення й оцінювання українських і зарубіжних учених, а також аналітичні та власні розрахункові матеріали автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розвитку теоретико-методичних засад та розробленні практичних рекомендацій з розроблення інноваційного механізму підприємством ресторанного бізнесу.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

1.1. Суть інновацій у ресторанній сфері

Відповідно ДО ДЕРЖСТАНДАРТУ “Громадське харчування. Терміни й визначення”, громадське харчування – це сукупність підприємств різних організаційно-правових форм і громадян – підприємців, що займаються проведенням, реалізацією й організацією споживання кулінарної продукції. У справжньому стандарті, під послугою громадського харчування розуміють результат діяльності підприємств і громадян-підприємців по задоволенню потреб населення в харчуванні й проведенні дозвілля. При цьому виконавцем послуги є підприємство громадського харчування та громадянин-підприємець роботи, що виконують, по проведенню, реалізації й організації споживання кулінарної продукції. Під споживачем послуги розуміють громадянина, що користується послугами харчування, обслуговування, дозвілля.

У закордонній літературі громадське харчування характеризується поняттям “гастрономія”, що поєднує сукупність підприємств громадського харчування для відпочинку (ресторани, бари), спеціалізованих крапок швидкого харчування, підприємств виробничо-сервісного характеру (магазин-пекарня, магазин-кондитерська), а також підприємств масового харчування некомерційного сектору (їдальні при лікарнях, школах, соціальних закладів).

Традиційно вчені та фахівці виділяють виробничі й сервісні функції підприємств сфери послуг громадського харчування. Громадське харчування як вид діяльності, на нашу думку, виконує також соціально-культурні функції, які містять у собі: комунікативні, пізнавальні, розважальні та виховні функції, які усе більш проявляються по мірі розвитку суспільства. Послуга громадського харчування – це результат діяльності підприємств різних форм власності й

підприємців, що здійснюють виробничі, сервісні й соціально-культурні функції, спрямовані на задоволення споживачів у харчуванні й соціально-культурному сервісі. Отже, послуги громадського харчування – це результат діяльності підприємств різних форм власності й підприємців, що здійснюють виробничі, сервісні й соціально-культурні функції, спрямовані на задоволення споживачів у харчуванні, розвагах, комунікаціях, що стимулюють до пізнання й вихованню споживчої культури.

Одним із ключових моментів становлення та розвитку інноваційної діяльності є розроблення та впровадження систем якості або їх елементів. Нами проведені дослідження з виявлення можливості та доцільності застосування статистичних методів управління якістю на підприємствах ресторанної індустрії. Відомо, що вони використовуються для профілактики (запобігання) дефектів і найчастіше дозволяють обґрунтовано перейти до вибіркового контролю, тим самим, знизити трудомісткість контрольних операцій. Це важливо для підприємств громадського харчування у зв'язку з:

- різноманітним асортиментів страв і їх оновлюваністю;
- сполученням послуги харчування та послуги обслуговування;
- сполученням функцій виготовлення продукції та її контролю (відсутність підрозділу технічного контролю).

Деякі автори оцінюють тільки впроваджені інновації, не враховуючи, що інноваційна активність – це динамічний процес. Інші вчені, дотримуються протилежної точки зору й досліджують наявні в індустрії гостинності ресурси для розвитку, не аналізуючи регулярність і ефективність їх використання. Багато методик оцінювання інноваційної активності складні методично та тому непривабливі для використання у практичній діяльності.

За кордоном інноваційні процеси досліджуються вже не одне десятиліття. У Європі діяльність по вивченню інноваційної активності підприємств регламентується "Керівництвом Осло" (Proposed Guidelines for Collecting and Interpreting Technological Innovation Data: Oslo Manual. Paris: OECD, Eurostat, 1997). У ньому мова йде тільки про "технологічні" інновації, коли

розглядаються тільки нові продукти та процеси, а також їх значні технологічні зміни. Інновація вважається втіленою, якщо вона впроваджена на ринку або у виробничому процесі. Мінімальна умова для врахування інновації полягає у тому, що продукт (послуга) або процес повинен бути новим (або значно вдосконаленим) для організації. Іншими словами, представлена в "Керівництво Осло" методика розрахунків інноваційної активності орієнтована:

- на технологічні інновації;
- на завершені, реалізовані нововведення.

Такі особливості підходу до оцінювання інноваційної активності обмежують її значення для керування в цілому, оскільки не досліджують сам інноваційний процес і ресурси, його генеруючі.

В умовах галузевого підрозділу пропонувалося здійснювати угруповання підприємств роздрібної торгівлі в комплексі з підприємствами ресторанного бізнесу по видах діяльності (проведення, реалізація й організація споживання). При цьому підприємства харчування відносили до сфери матеріально-побутового обслуговування.

На думку вчених у діяльності підприємств ресторанного бізнесу основна маса робітників зайнята обслуговуючою діяльністю. Тому їх відносили до невиробничої сфери. Однак віднесення ресторанного бізнесу до виробничої або невиробничій сфері доцільно здійснювати тільки при оцінці ступеня його участі у відтворенні сукупного суспільного продукту й національного доходу, а також при оцінці характеру праці працівників даної сфери діяльності.

Кінцевим результатом праці в ресторанному бізнесі виступає нова споживча вартість – зроблена продукція та надані послуги, реалізація яких відшкодовує всі витрати й матеріалізує прибавочний продукт, що втримується в ній. Таким чином, не речовинний характер праці трудящих ресторанного бізнесу, аналогічний речовинному характеру праці працівників підприємств харчової промисловості, дозволяє розглядати працю як продуктивний. В основі виробничо-торговельного процесу в ресторанному бізнесі лежать ті ж форми кругообігу виробничих фондів, що й на підприємствах харчової

промисловості й інших групах підприємств сфери матеріального проведення (виробнича сфера).

На думку окремих економістів “праця працівників громадського харчування, пов’язана з виконанням їх основної функції, а також функції зміни форм вартості – є непродуктивною, а праця працівників виробництва за своїм характером є продуктивною”.

Зовсім інше розуміння висунуте А. І. Кочергою, яке він аргументує у такий спосіб: “І чому, наприклад, у громадському харчуванні взята тільки група працівників кухні? Але ж праця тих же буфетників на 70-80% продуктивніша, тому що часто вона пов’язана з виготовленням і підготовкою товару до продажу. Продуктивну функцію виконують ті ж прибиральниці, складські працівники тощо. По наших розрахунках, 80-90% працівників громадського харчування (залежно від типу підприємства) виконують продуктивні функції”.

Переважвюча група вчених ще у 30-і рр. висунула так звану розширювальну концепцію продуктивної праці, розуміння якої полягає у визнанні продуктивною працею всіх видів діяльності, спрямованих на задоволення розумових, особистих і суспільних потреб у суспільстві. Головний ідеолог даної концепції С. М. Струмилін у такий спосіб обґрунтовував дану позицію: “У суспільстві при планомірному поділі праці, очевидно, що потрібні будь яка суспільно необхідна праця та виробництво, що й обслуговує, – оскільки його застосування об’єктивно підвищує загальний рівень продуктивних сил суспільства та його добробут, повинен бути віднесений до категорії продуктивних. А непродуктивною, з економічної точки зору, довелося визнати тільки ту працю, яка спрямована лише на особисте самозадоволення окремих членів суспільства”.

Щодо діяльності ресторанного бізнесу, то слід підкреслити наступне:

- праця працівників виробничої групи має більшою мірою речовинну форму, тому що матеріалізується у нових споживчих вартостях;
- праця працівників залу та торговельної групи виражається корисною

діяльністю по організації реалізації та споживання готової продукції та послуг, що є матеріальною послугою.

Ринковий потенціал ресторанного бізнесу включає оцінювання можливої місткості ринку, тобто загальної вартості продукції та послуг, які споживачі окремого регіону можуть придбати за конкретний проміжок часу (місяць, квартал, рік). Для існуючих товарів і ринків ці оцінювання базуються на фактичних даних, для нових ринків і нових товарів оцінювання носять прогнозний (імовірнісний) характер.

Після вивчення ринкового потенціалу виділяється сегмент ринку (ринкова ніша), який буде основною для конкретного підприємства. Для кожного сегмента, згідно зі споживчими перевагами, виявляються основні стимули придбання конкретного виду продукції та послуг: ціна, якість, престижність підприємства тощо. Визначається можлива кількість майбутніх споживачів і розраховується прогноз обсягу реалізації. Проводиться оцінювання потенційного обсягу ринку, який підприємство може зайняти при наявних умовах, і, таким чином, тієї максимальної кількості продукції та послуг, на реалізацію яких можна розраховувати. Однак розраховувати на залучення всіх споживачів у перший же місяць роботи нового підприємств чи навряд можливо. Тому далі здійснюється оцінювання реального обсягу продажів. Аналізується реальна можливість реалізації продукції та послуг у конкретних умовах, враховуючи можливі видатки на рекламу, певний рівень цін тощо. Умови діяльності ресторанного бізнесу повинні розглядатися у динаміці, а прогнозні значення – розраховуватися по коротких періодах для перших двох і декількох наступного роках.

Так, діагностика потенціалу розвитку ресторанного бізнесу України показує, що щільність мережі на першому етапі можна привести до рівня 2000 р. при порівняно невеликих витратах. Ріст кількості підприємств збільшує забезпеченість мережею населення та чисельність працюючих у даній сфері, що сприяє найбільш повному задоволенню потреб у послугах ресторанного бізнесу.

Виробничий потенціал у ресторанному бізнесі сприймається, як можливості, що виникають у сфері діяльності з приводу досягнення максимального виробничого результату при найбільш ефективному використанні: інтелектуального капіталу для пошуку ефективних форм організації виготовлення, реалізації й організації споживання; наявного устаткування у процесі використання нових маловідходних і безвідхідних технологій; матеріальних ресурсів для забезпечення максимальної оптимізації. Характер цих відносин визначається впливом внутрішнього та зовнішнього оточення, а роль виробничого потенціалу полягає у пошуку та реалізації внутрішніх джерел саморозвитку для забезпечення стабільної роботи кожного конкретного підприємства ресторанного бізнесу.

Фінансовий потенціал ресторанного бізнесу представляє собою можливості, які виникають з приводу досягнення максимально можливого фінансового результату при наявності наступних умов: існування власного капіталу, достатнього для виконання умов фінансової стабільності; можливості залучення капіталу з боку та в обсязі, необхідному для реалізації ефективних інвестиційних проектів; рентабельність вкладеного капіталу; існування ефективної системи кправління фінансами, які забезпечують прозорість сьогодення та майбутнього фінансового стану.

Таким чином, моніторинг, оцінювання й аналізування усіх видів потенціалу виступають необхідною умовою у процесі управління розвитком ресторанного бізнесу. Відзначені елементи характеризують основні внутрішні процеси, які протікають у різних функціональних областях внутрішнього середовища підприємства харчування, забезпечують системний погляд на підприємство та можливість визначати сильні та слабкі сторони, розробляти комплексний план ефективного розвитку.

За результатами досліджень закордонних економістів, швидкість змін оточення сучасних організацій зростає. Основними ознаками цього процесу виступають: активне впровадження та широке поширення різних науково-технічних інновацій (на чому ще в 70-х рр. XX ст. робив акцент Е. Тоффлер у

роботі “Шок майбутнього”). Іншою схожою зміною є інституціональні перетворення, які, зокрема, пов’язані з переходом України від адміністративно-командної до ринкової та трансформаційної економік. Принципове значення таких перетворень висвітлене у новій теорії інституціональної економіки Д. Норта, сутність якої зводиться до:

- якщо закони можуть бути змінені протягом короткого часу, то неформальні норми міняються поступово. Саме такі норми створюють легітимну основу для дії законів;
- функціонування економіки у більшості визначається державним устроєм, який формує економічні закони, створює та забезпечує ефективні права власності та впливає на політику розвитку;
- ефективні політекономічні системи формують гнучкі інституціональні структури, які здатні переживати шок і зміни, і є факторами успішного розвитку.

1.2. Методика дослідження інноваційного потенціалу ресторанного бізнесу

Аналізування визначень в економічних і неекономічних науках дозволяє визначити ряд критеріїв поняття “інновація”:

- ініціатором інновацій є людина;
- інновація – це кардинально нове рішення;
- інновація спрямована на скорочення працезатрат людини;
- інновація повинна приносити відчутну вигоду її власникові.

Представлені чотири критерії даного “фільтрау” інновацій пропонується використовувати при попередньому аналізуванні інновацій на предмет заможності. На наш погляд, інновація – це кардинально нове вирішення завдання, спрямоване на скорочення працезатрат й отримання явної вигоди її

власником.

Потенціал як характеристика ресурсної бази представляє собою накопичену підприємством у ретроспективному періоді сукупність властивостей, що є основою для здійснення діяльності. Потенціал як характеристика резервної бази є відображенням поточного періоду розвитку підприємства з погляду практичного застосування та використання наявних здібностей для формування певних запасів. Потенціал як характеристика можливостей орієнтований на перспективний період розвитку підприємства з погляду майбутнього використання здібностей.

Аналізування літератури показало, що поняття “потенціал” є багатозначним. При цьому слід розрізняти поняття “потенція” та “потенціал”. Потенція визначає невиявлене, що є нерозкритими, несформованими та неуречевленими можливостями У межах досліджуваної предметної галузі можливим є застосування реальних можливостей, іншими словами, перетворення у потенціал, що може лише реалізуватися у процесі економічної діяльності.

На сьогоднішній день добробут промислового підприємства визначається не лише наявністю факторів виробництва й обсягом залучених інвестицій, а ще й ефективністю здійснення інноваційної діяльності, що дає, у кінцевому підсумку, позитивний результат. Тому не секрет, що лідируючі позиції у світовій економічній системі займають саме ті компанії, діяльність яких пов’язана з застосуванням похідних економіки знань й інформаційних технологій, оскільки для них прихильність до інноваційному типу розвитку стала не тільки каталізатором стійкого економічного зростання, але й можливістю підвищення конкурентоспроможності. Праця та капітал як основні фактори економічного зростання становлять не більше п’ятої частини зростання випуску, а інша частина, що залишається, припадає на інші джерела росту. І в якості одного з основних джерел економічного зростання варто виділити науково-технічний прогрес (НТП).

Що ж стосується рівня мікроекономіки – економіки промислового підприємства (організації промислового виробництва), то, на наш погляд, основним джерелом економічного розвитку виступають інновації. В умовах кризи світової економічної системи, коли управління промисловим підприємством, по-перше, супроводжується постійно мінливим зовнішнім і внутрішнім середовищем; по-друге, поєднане з додатковими факторами ризику та невизначеністю; по-третє, вимагає безперервного відстеження фінансово-економічного стану підприємства та пошуку нових шляхів розвитку з метою підтримки конкурентоспроможності, тому питання впливу інновацій на динаміку випуску товарної продукції та формування інноваційного потенціалу є особливо актуальними. Інноваційний потенціал виступає у ролі неявного, неспостережуваного безпосередньо показника, що відображає досяжний обсяг виробництва при ефективному використанні інновацій і факторів виробництва. При цьому, підприємству, що обрало інноваційний вектор розвитку, необхідно також ефективно вести поточну операційну діяльність. Підприємство є складною відкритою соціально-економічною системою, якій притаманно, насамперед, такий загальносистемний принцип, як ієрархічність. У системах з ієрархічною структурою відбувається децентралізація управління, коли завдання різних рівнів ієрархії можуть суттєво відрізнятися та найчастіше суперечать один одному, що призводить до протиріч між частинами і цілим. Підприємство існує в умовах твердої конкурентної боротьби, однак зовнішня ситуація може значно змінюватися за досить короткий проміжок часу. Тому фінансування інноваційної діяльності на підприємстві, результати якого можуть бути отримані з врахуванням тривалої тимчасової переваги, або вкладення коштів у поточну операційну виробничо-господарську діяльність – це вибір, що викликає постійний конфлікт інтересів підприємства та його окремих елементів. Баланс, що досягається, визначає пріоритети розвитку підприємства й інтенсивність здійснюваної інноваційної діяльності.

З метою забезпечення оптимального співвідношення витрат на інноваційну та виробничо-господарську діяльність підприємства, а також

підвищення ефективності управлінських рішень, доцільно у ході визначення стратегічних орієнтирів розвитку підприємства проводити аналізування його інноваційного потенціалу. Перш, ніж приступити до опису методики дослідження, необхідно розкрити розуміння ключових понять досліджуваної предметної галузі – інновація, потенціал, інноваційний потенціал. Слід зазначити, що існує безліч інтерпретацій зазначених дефініцій.

У гуманітарних науках термін “потенціал” використовується, як правило, в якості синоніма людських ресурсів, резервів, можливостей та активності: кожна людина має певний потенціал, виходячи з отриманого життєвого досвіду та спадковості. У межах інших наукових знань потенціал, як правило, виступає в якості синоніма ресурсів (військовий потенціал, промисловий потенціал, науково-технічний потенціал тощо).

Таким чином, багатозначність трактування поняття “потенціал” пропонується розглядати у наступному визначенні: потенціал – це ресурси, запаси та можливості, які можуть бути активізовані (залучені у діяльність) у процесі вирішення поставлених завдань.

На наш погляд, вивчення інноваційного потенціалу підприємства з погляду системного підходу дозволяє виявити його головну особливість, яка проявляється у синергетичному ефекті, що виникає у результаті внутрішньої взаємодії складових інноваційного потенціалу.

Аналізування різних підходів до ідентифікації поняття “інноваційний потенціал” дозволив виділити особливості його використання з урахуванням мети та завдань справжнього дослідження, визначити інноваційний потенціал (англ. Innovative Potential, скорочено IP) з позицій процесно-результативного підходу, як “запаси, ресурси та можливості, що формуються на основі та визначальні перспективи впровадження та використання інновацій у виробничо-господарській діяльності підприємств”. Запропонований підхід відрізняється від існуючих сукупністю таких складових, як запаси, ресурси та можливості, використовувані у ході здійснення інноваційної діяльності на підприємстві, що й характеризують виробничо-господарську діяльність

підприємства у минулому, сьогоденні та майбутньому.

У свою чергу, безліч варіацій ідентифікації інноваційного потенціалу визначає і неоднозначність існуючих підходів по компонентній базі складових, що входять у його структуру, як, наприклад:

- фінансова, виробнича, ділова, управлінська, матеріально-технічна складові;

- науково-технічний, виробничо-технологічний, фінансовий, кадровий, організаційно-управлінський, маркетинговий потенціали;

- технологічний, комерційний і дослідницький потенціали.

Методика дослідження інноваційного потенціалу ресторанного бізнесу повинна включати наступні основні етапи: визначення рівня виробничого потенціалу і його характеристику; розроблення узагальнюючих і випадкових показників оцінювання ефективності використання виробничого потенціалу по видах (основні й обігові фонди, трудові ресурси тощо);

- визначення межі значень показників з урахуванням рівня виробничого потенціалу;

- присвоєння кожному значенню показника, який потрапив в інтервал бальної характеристики;

- визначення мінімального та максимального значення бальної шкали у межах певної групи показників;

- присвоєння інтервалам бальних значень, використовуючи метод експертного оцінювання; визначення експертним шляхом значимості кожної складової залежно від регіональної приналежності підприємства й з урахуванням специфіки ресторанного бізнесу для визначення підсумкового рівня валового продукту суб’єкта господарювання.

Дана методика має, виходячи з вище викладеного, основну перевагу – універсальність. Це дозволяє використовувати її для комплексного вивчення тенденцій розвитку на різному ієрархічному рівні. Структурованість методики дозволяє чітко сформулювати та виділити першочергові питання, які

підлягають вирішенню в управлінні інноваційним потенціалом; доступність для розуміння отриманих результатів персоналом різних рівнів управління.

Щодо фінансового потенціалу, оптимальна методика його визначення полягає у: встановленні його і його характеристик; оцінюванні фінансового потенціалу за наявними на підприємстві фінансовими показниками; вивченні фінансового потенціалу за критерієм "можливості залучення додаткового капіталу", так звана ступінь інвестиційної привабливості, що визначається ступенем привабливості ресторанного бізнесу для потенційних інвесторів. Оцінювання інвестиційної привабливості ресторанного бізнесу може бути представлена у вигляді рис. 1.1.

Таким чином, систематизація методичного інструментарію дослідження ресторанного бізнесу містить різні методи, класифіковані за можливостями розроблення управлінських рішень, за видом відображення кінцевих результатів; за способом оцінювання; за напрямком формування інформаційної бази; за співвідношенням об'єктивних і суб'єктивних початків; за параметрами, що визначають стан ресторанного бізнесу на перспективу на основі методів стратегічного аналізу, а також базується на загальних методах: порівняння, індексного, середніх і відносних величин й аналізі методик дослідження ресторанного бізнесу.

Відмінною рисою запропонованої систематизації є забезпечення їх комплексного взаємозалежного застосування для виявлення причин незадовільного стану й розробки напрямків ефективного розвитку ресторанного бізнесу на перспективу.

Однак проведені дослідження показують, що в більшості випадків виникають певні труднощі в застосуванні більшості методів. Основною причиною є неповна інформація, а в деяких випадках – її повна відсутність. Внаслідок закритості фінансової й деяких інших видів інформації, які підприємства необґрунтовано відносять до "комерційної таємниці", методи, засновані на кількісних оцінюваннях, мають наразі обмеження для використання.

Рис. 1.1. Схема визначення інвестиційної привабливості підприємства ресторанного бізнесу

Наявна ж у розпорядженні інформація не завжди може охарактеризувати дійсний стан справ у ресторанному бізнесі або на конкретному підприємстві через складність у зіставленні різнорідних даних. Виходячи із цього, у дослідженнях необхідно використовувати в комплексі й кількісні, і якісні параметри, експертні й споживчі оцінювання, що визначається конкретними цілями дослідження.

Структура інноваційного потенціалу може бути представлена у такий спосіб:

- за ресурсами: як сукупність матеріально-технічного потенціалу, трудового потенціалу та збутового потенціалу;

- за характером прояву: явний і прихований (неявний) потенціал;

- за ступенем використання: реалізований і нереалізований.

Структура інноваційного потенціалу дозволяє комплексно розглядати інноваційний потенціал як сукупність досягнутого рівня використання інноваційного потенціалу (шляхом розгляду реалізованого інноваційного потенціалу), досяжного рівня використання інноваційного потенціалу (через

аналізування нереалізованого інноваційного потенціалу) і неявного, можливого за певних умов, рівня (дослідження прихованого інноваційного потенціалу).

Таким чином, пропонована деталізація інноваційного потенціалу підприємства дозволяє оцінити можливості розвитку підприємства шляхом активного використання інновацій у його хазяйновитій-господарчій-виробничо-господарській діяльності, при цьому вистава його структури у вигляді сукупності явного й схованого інноваційного потенціалів є найбільш адекватною для вирішення поставленого завдання.

В якості відносних показників, що відображають ефективність використання інноваційної діяльності на підприємстві, пропонується використовувати результативність використання інноваційного потенціалу й інноваційну потенційність. Для оцінювання ефективності використання інноваційного потенціалу підприємства скористаємося методологією наступних підході: за результатами функціонування (результатний підхід); ресурсний підхід. Основна ідея результатного підходу полягає у наступному: показник ефективності використання інноваційного потенціалу підприємства пропонується знаходити шляхом визначення максимального із усіх можливих значень економічного ефекту, досяжного протягом певного періоду. Прихильники ресурсного підходу до оцінювання ефективності використання інноваційного потенціалу підприємства розглядають його, як сукупність застосовуваних ресурсів інноваційної діяльності.

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ БАР-РЕСТОРАНУ “ЗИМОВИЙ САД”

2.1. Дослідження чинників впливу на розвиток інноваційного управління національних підприємств ресторанного господарства

Важливе значення в оцінюванні рівня розвитку ресторанного бізнесу має аналізування співвідношення кількості місць на підприємствах різних типів і порівняння досягнутої структури мережі з нормативною. Але сьогодні таке порівняння не є об’єктивним через застарілі нормативи розвитку мережі ресторанного бізнесу. Показник середньорічної чисельності працівників ресторанного господарства характеризує рівень розвитку галузі з певною часткою умовності, тому що його величина повинна залежати від рівня продуктивності праці. Однак у сучасних умовах формування колективів здійснюється довільно, виходячи з умов щоденного завантаження залу й без врахування норм виробітку для персоналу. Оскільки у статистику не представляються дані по кількості працівників ресторанного бізнесу у розрізі типів підприємств, то проаналізувати зміну даного показника в сучасних умовах у динаміці доводиться лише у межах ресторанного бізнесу загалом.

Характеристику впливу трансформаційних процесів на економічну свободу діяльності ресторанного бізнесу можна представити за допомогою показників, що характеризують використання виробничих потужностей і матеріально- технічного забезпечення у цілому (табл. 2.1).

З табл. 2.1 видно, що ефективність використання матеріально- технічної бази за станом на 01.01.20010 р. і 01.01.2015 р. мала тенденцію до підвищення на всіх підприємствах, що може свідчити про певний ступінь економічної свободи діяльності. Причому найбільш інтенсивно використовується матеріально-технічна база приватних підприємств, де середньорічний темп зростання товарообігу на одне місце склав більш 21%.

Таблиця 2.1

Використання матеріально-технічної бази ресторанного бізнесу упродовж 2007-2021 рр.

Роки	Товарообіг на одне місце у ресторанному бізнесі у порівняльних цінах, тис. грн.	Результативність використання матеріально-технічної бази ресторанного бізнесу, %
2007	248,8	-
2008	287,7	115,6
2009	395,5	137,5
2010	393,9	99,6
2011	414,2	105,2
2012	823,1	108,7
2013	950,5	115,8
2014	952,8	100,2
2015	795,6	83,5
2016	991,4	124,6
2017	1128,1	113,8
2018	1193,2	105,8
2019	1621,6	135,9
2020	1754,4	108,2
2021	1228,2	70,0

Слід також зазначити активізацію останнім часом діяльності підприємств державної форми власності, де середньорічний темп росту наблизився до 7%.

Незважаючи на високі темпи зміни товарообігу ресторанного діяльності підприємств приватної форми власності, тут має місце і прихований товарообіг у зв’язку з наявністю тіньової економіки. Деякою мірою відзначене стосується і підприємств інших форм власності. Це обумовлено недосконалістю законодавчої бази та системи оподатковування. По цій же причині фактично бізнес у сфері ресторанного сектору економіки можна визнати прибутковим (з певною часткою ризику), а будь які вкладення у розширення виробничих потужностей – ефективним.

Відносно інтенсивно відбувається експлуатація матеріально-технічної бази державних підприємств. Тут необхідно акцентувати увагу на тому, що

мережа представлена переважно їдальнями, які обслуговують працівників за місцем роботи. Самі по собі ці підприємства споконвічно проектували велику місткість. Але через зміни, що відбуваються у сфері виробництва та в економіці у цілому вони і сьогодні поки ще не працюють на повну потужність. Також слід додати, що їдальні, на відміну від інших типів підприємств, з позиції держдоговірної діяльності завжди були збитковими й на їхнє утримання використовувалися кошти відповідних промислових підприємств.

Аналізування структури мережі ресторанного бізнесу за формами власності та типах у період 2014-2021 рр. характеризується збільшенням частки підприємств приватної форми власності, що є цілком закономірним і позитивним наслідком реформ, що відбуваються в країні. Оскільки сучасна статистика України у розрізі форм власності ресторанного бізнесу інформацію не приводить, то аналізування здійснювався за матеріалами статистичного управління Тернопільської області за станом на 01.01.2022 р.

Істотною зміною демографічної складової зовнішнього середовища в Україні виступає стійка тенденція до скорочення чисельності населення. Крім цього, аналізування динаміки зміни коефіцієнта народжуваності в більшості країн Європи також свідчить про тенденцію скорочення кількості місцевого населення. Так, в Україні коефіцієнти природнього приросту на одну тис. населення протягом останніх років становили: (-7,6) (2007 р.), (-7,6) (2012 р.). За 2021 р. коефіцієнт природнього приросту, як і раніше, зберігає тенденцію до зниження – (-3,0), хоча народжених за рік більше, ніж у 2012 р. на 9,3%. Постійне скорочення населення оцінюється як поступове назрівання демографічної кризи в країні. Усе це, безумовно, відображається на загальноекономічному розвитку країни й ресторанного бізнесу, зокрема.

Незважаючи на зниження кількості населення в країні, рівень утвору постійно росте. Стрімке збільшення числа високоосвічених людей підвищує попит на високоякісні товари й послуги. Це є результатом перетворення економіки індустрії в економіку знань, коли гуманітарний капітал перетворюється в основний виробничий ресурс інформаційно-технотронного

сторіччя та прослідковується сильний зв'язок між змінами економічних, соціокультурних і технологічних факторів.

Аналізування специфічних факторів, що впливають на розвиток ресторанного бізнесу, дозволив розробити типологічну структуру мережі. Із загальної кількості об'єктів даного сектору у сучасних умовах найбільша питома вагу займають такі типи як кафе, закусочні, буфети і їдальні. Увага до себе залучають промислові регіони, де розташована більша частина підприємств ресторанного бізнесу.

Аналізування щільності розміщення мережі ресторанного бізнесу показує, що в міських поселеннях промислових регіонів і регіонів з розвиненою соціальною інфраструктурою, як правило, цей показник вище, чим у сільській місцевості. І, навпаки, у регіонах з туристичною індустрією, що розбудовується соціальною й, відзначається тенденція збільшення щільності мережі ресторанного бізнесу в сільській місцевості

Дослідження якісно утворюючих факторів у ресторанному бізнесі у сучасних умовах показує, що ріст навантаження на одне місце обумовлений здійснюваною ціновою політикою, яку прийняло для себе підприємство харчування. При цьому підприємства з високою ціновою політикою пропонують споживачам послуги більш високої якості (табл. 2.2).

При дослідженні ресторанів Тернопільської області вони були об'єднані умовно в 3 групи за рівнем цінової політики. У першій групі підприємств, що встановлюють відносно низьку ціну на продукцію та послуги, ріст навантаження на одне місце на 12,65% сприяв росту рівня якості послуг на 7,23%; при збільшенні навантаження на 13,06% – ріст склав 8,22%. Тобто, при збільшенні навантаження зростає і швидкість зміни якості, але дана тенденція характерна не для всіх підприємств типу "ресторан". У другій групі підприємств, що прийняли цінову політику оптимізації цін або встановлення їх трохи вище оптимальної, ріст навантаження на 32,35% сприяв збільшенню рівня якості послуг лише на 6,85%.

Таблиця 2.2

Якісно утворюючі фактори, що вплинули на розвиток ресторанів Тернопільської області упродовж 2010-2021 рр.

Групи підприємств	Товарообіг на 1 місце, ум. одиниць	Товарообіг на 1 працівника, ум. одиниці		Питома вага фонду оплати праці у товарообігу, %	Рівень заробітної плати, ум. одиниці	Ріст заробітної плати за рік, %	Питома вага обслуговуючого персоналу, %	Рівень якості послуг, ум. одиниці
		підприємства	обслуговуючого персоналу					
1	1,13	1,18	1,27	25,13	0,82	113,94	66,67	0,79
2	1,0	1,0	1,0	35,93	1,0	159,83	64,71	0,73
3	1,12	6,68	8,59	6,61	1,23	-	50,0	0,96
4	9,09	1,75	1,69	24,33	1,19	104,34	66,6	0,78
5	3,49	5,54	12,88	6,71	1,04	201,64	28,9	0,89
6	2,64	1,76	2,11	9,5	0,46	115,72	53,13	0,83
Середнє	4,75	2,99	4,59	18,04	0,96	115,58	55,0	0,83

Таким чином, виявляє себе наступна тенденція – чим вищою є швидкість зміни навантаження на одне місце, тим нижчі темпи підвищення рівня якості. У третій групі підприємств, які можна назвати “елітними” закладами, рівень якості послуг найбільш високий. Однак на цих підприємствах одночасно відзначається і високе навантаження на одне місце у вартісному вираженні, що обумовлено високим рівнем цін на продукцію та послуги.

Таким чином, рівень якості продукції та послуг забезпечує деякою мірою ріст навантаження на одне місце, на одного працівника підприємства. Кожне підприємство ресторанного бізнесу самостійно визначає для себе цінову політику, яка повинна підтверджуватися відповідним рівнем якості продукції та послуг. Для досягнення заданої якості продукції та послуг повинно дотримуватися оптимального співвідношення між ціною та навантаженням. Високий рівень якості продукції та послуг сприяє найбільш повному задоволенню постійно зростаючих реальних і потенційних потреб населення.

Ріст освітнього рівня населення України також впливає на структуру

попиту на продукцію та послуги ресторанного господарства. Завдяки цьому підвищуються вимоги до асортиментів і якості продукції та послуг. Так, з 2007 по 2021 рр. на 55,6% збільшилася кількість докторів наук і на 46,8% – кандидатів наук. Активізувалася підготовка наукових кадрів через аспірантуру на 18,6%. З 2015 р. відзначається скорочення контингенту студентів у вищих навчальних закладів III-IV рівня акредитації, а в 2021 р. їхня кількість склала тільки 60,6% у порівнянні з 2014 р. Одночасно спостерігається постійне скорочення студентів у вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації на 52,5% від кількості, що навчалися у 2007 р.

Таким чином, незважаючи на те, що зберігається тенденція до скорочення чисельності постійного й економічно активного населення України, кількість людей, які прагнуть отримати вищу освіту, залишається досить високим. Гуманітарний капітал сьогодні перетворюється в основний виробничий ресурс, що виявляє сильний зв’язок між змінами економічних, соціокультурних і технологічних факторів. Значна частка високоосвічених і висококваліфікованих людей в Україні обумовлює посилення інтелектуалізації праці. Зростає потреба у творчій праці, творчій діяльності, творчій самореалізації, для чого необхідно більше вільного часу. Тому перевага повинна віддаватися організації харчування у ресторанному бізнесі, що дозволить вивільняти значну частину часу для подальшого розвитку особистості. Одночасно змінюється погляд на асортименти і якість продукції та послуг, пред’являються підвищені вимоги до їхньої якості, що викликає необхідність у розвитку та постійному вдосконалюванні ресторанного бізнесу для задоволення зростаючих потреб населення, що постійно видозмінюються,.

Дія всіх складових інноваційного механізму управління розвитком ресторанного господарства забезпечується шляхом використання цільового, системного, комплексного та кількісно-якісного підходів до дослідження, бенчмаркінгу як еталонного тестування для встановлення ймовірності успіху підприємництва; широкого спектру економіко-математичних методів у вигляді регресійних і мультиплікативних моделей. Застосування методів

аналізу забезпечує розроблення пропозицій з удосконалювання Програм розвитку різних рівнів, визначення реальних показників розвитку підприємств ресторанної сфери та причин їх відхилення від прогнозних даних (GAP-аналіз); комплексного аналізу впливу зовнішнього середовища та ресурсного потенціалу для формування пріоритетних напрямків розвитку (SWOT-аналіз); виявлення проблем у процесі розвитку підприємств харчування на різних організаційних рівнях для обґрунтування напрямків і позицій інноваційного розвитку (LOTS-аналіз).

Функціонування механізму управління інноваційним розвитком ресторанного бізнесу припускає деякою мірою самоорганізацію системи та циклічну самопідтримку процесів розвитку. Результатом функціонування такого механізму управління розвитком ресторанного бізнесу є підвищення соціально-економічної ефективності ресторанної діяльності, що виступає наслідком оптимального задоволення потреб населення у його послугах і відновлення головної продуктивно значимої категорії суспільства – людини.

Усе вищевикладене дозволяє стверджувати, що у концепції механізму управління інноваціями у ресторанному господарстві забезпечені наступні цільові настанови:

- системність і комплексність розвитку ресторанного бізнесу, що створює умови для підтримки високого рівня адаптивності до динамічних змін зовнішнього та внутрішнього оточення;
- підтримка процесів самоорганізації, саморегулювання, самомотивації через функції самоврядування з інформаційно-координаційною спрямованістю та самоконтролем при розробленні та реалізації заходів щодо розвитку ресторанної сфери;
- мотивація й активність персоналу ресторанного господарства у безперервному розвитку та підвищенні кількісних й якісних результатів діяльності у вигляді різноманітних послуг харчування;
- забезпечення високої соціально-економічної ефективності та стабільності процесів розвитку через нагромадження потенціалу для

досягнення відповідних результатів у найближчій і далекій перспективі за рахунок ресурсного, інвестиційного й інноваційного забезпечення.

2.2. Аналізування інноваційних процесів бар-ресторану “Зимовий сад”

Бар-ресторан “Зимовий сад” знаходиться у м. Збараж, за адресою: м-н Кармелюка, 1. Тут знаходиться банкетний зал на 180 чоловік, це унікальний заклад ресторанного типу, в якому, коли знаходишся, почуваєшся начебто в джунглях. Природа довкола – це не декорації, не бутафорія, а справжні багаторічні величні пальми, фікуси, драцени та інші тропічні представники флори. Серед рослин у бар-ресторані “Зимовий сад” є й екземпляри, які викликають захоплення. Дивлячись на них, гості закладу затамовують подих. Зокрема, майже п’ятиметрова пальма, в діаметрі така, що й удвох не охопиш.

Режим роботи даного ресторану з 12:00 до 24:00 год. Тут можна святкувати весілля, дні народження, корпоративи та багато інших вечірок, а також можна просто посмакувати смачними стравами у маленькій компанії. Також тут завжди грає жива музика, що додає особливої атмосфери у закладі. Персонал надзвичайно привітний, досвідчений та комунікабельний. “Зимовий сад” надає перевагу українській та європейській кухні, фірмові страви тут є різні, наприклад: салат “Балтика”; свинна косичка; салат “Зимовий сад” та багато інших. Бар-ресторан пропонує якісний сервіс, витончену кухню, професійне обслуговування та незабутню атмосферу лише за 320-450 гривень з людини. Звичайно, це приблизний підрахунок і сума може регулюватись від можливостей замовника. Але дозволити собі святкування в тропіках може кожен. Доступні ціни – не маркетинговий крок чи рекламна стратегія. Все значно простіше - продукти для страв, ресторан купує без посередників, отже, не має ринкових націнок. До речі, завдяки цьому гості “Зимового саду” можуть смакувати стравами зі свіжих, якісних та екологічно безпечних продуктів. Бо ж вирощують продукти не на фермерських господарствах чи підприємствах, а

дбайливі господарі в навколишніх селах. Щодо самих страв, які зазначені в меню ресторану, то вони задовольняють смаки найвибагливіших гурманів.

Рис. 2.1. Структура управління рестораном “Зимовий сад”

Штатний розпис працівників ресторанного закладу подано у наведеній табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Штатний розпис ресторанного закладу

№	Посада	Кількість штатних одиниць, осіб
1.	Виконавчий директор	1
2.	Заступник директора	1
3.	Адміністратор	2
4.	Комерційний директор	1
5.	Кухар	3
6.	Офіціант	4
7.	Посудомийка	2
8.	Маркетолог	2
9.	Бухгалтер	2

Фонд оплати праці працівників ресторанного закладу подано у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Фонд оплати праці у бар-ресторані “Зимовий сад” станом на 01.01.2022

№	Посада	Кількість штатних одиниць, осіб	Місячний оклад одного працівника, грн.	Плановий річний фонд оплати праці, грн
1.	Виконавчий директор	1	15 000	180 000
2.	Заступник директора	1	13 000	156 000
3.	Адміністратор	2	12 000	288 000
4.	Комерційний директор	1	11 000	132 000
5.	Кухар	3	10 000	360 000
6.	Офіціант	4	10 000	480 000
7.	Посудомийка	2	6 000	192 000
8.	Маркетолог	2	7 000	168 000
9.	Бухгалтер	2	8 000	144 000
Разом:		18		2 100 000

Отже, річний фонд оплати працівників ресторану “Зимовий Сад” за штатним розписом становить 2 100 000 грн.

З додаткових послуг у даному закладі можливе кейтерингове обслуговування, тобто кейтеринг – це напрямок у сфері бізнесу громадського харчування, що відповідає за надання продуктів, напоїв та супутнього сервісу для різних виїзних заходів.

Перелік можливих банкетів:

- банкет з класичним ресторанним меню, це в тому випадку, коли потрібно гарно прикрасити столи, розставити акуратний посуд, та класично провести вечір.

- фуршет з гарячими стравами, допоможе в тому випадку, коли замовник хоче чогось не звичайного, тоді команда ресторану готує страви, привозить їх в декоративних мармітах, і тоді кожен зможе скуштувати собі страву, яку захоче, коли і де захоче.

- фуршет з холодними закусками-є можливість замовити закуски на доставку. Команда ресторану привозить готові страви, виставляє їх на фуршет і робить атмосферне свято.

- також є оренда гриля – для самостійного приготування страв.

- готові коробки з їжею-на вибір можуть бути м'ясні, сирні нарізки, порційні закуски.

Також є така додаткова послуга, як шоу – програма. Може підійти для святкування дитячих днів народжень, а також дорослих. На території ресторану є дитячий майданчик, що зручно для сімей з дітьми.

Аналізування активів підприємства дозволяє надати загальне оцінювання зміни всього його майна. Оцінювання сукупних активів, у свою чергу, дозволяє зробити висновок про те, в які активи вкладені знову залучені фінансові ресурси або які активи зменшились за рахунок зменшення фінансових ресурсів, чи навпаки. Дослідження динаміки валюти балансу проводиться на основі складання аналітичного балансу, шляхом порівняння даних загальної вартості майна підприємства на початок і кінець звітного періоду або ряду періодів, в нашу випадку це буде два періоди – 2021 до 2020 рр., розрахунок наведемо у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Оцінювання динаміки статей балансу бар-ресторану
“Зимовий сад” за 2020-2021 рр.

Актив	Код рядка	2020 р.	2021 р.	Абсолютне відхилення 2021 р. до 2020 р. (+;-)	Питома вага (%)
1	2	3	4	5	6
I. Необоротні активи					
Нематеріальні активи	1000	0,5	0,4	-0,1	-20
первісна вартість	1001	6,4	6,4	0	0
накопичена амортизація	1002	5,9	6	0,1	1,7
Незавершені капітальні інвестиції	1005	33,3	33,3	0	0
Основні засоби	1010	3172,8	4472	1299,2	41
первісна вартість	1011	10225	11948,4	1723,4	16,9

Продовження табл. 2.5

1	2	3	4	5	6
знос	1012	7052,2	7476,4	424,2	6
Усього за розділом I	1095	3206,6	4505,7	1299,1	40,5
II. Оборотні активи					
Виробничі запаси	1101	1021	2988,1	1967,1	192,7
Дебіторська заборгованість за продукцію, роботи, послуги	1125	585,7	828	242,3	41,4
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами з бюджетом	1130	-65,7	-133,8	-68,1	-103,7
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1135	5065,8	4933,8	-132	-2,6
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	6,4	151,4	145	226,6
Грошові кошти	1165	115,2	528,7	413,5	359
Готівка	1166	0,2	-	-	-
Розрахунки в банках	1167	115	528,7	413,7	360
Інші оборотні активи	1190	43,9	26,1	-17,8	-40,5
Усього за розділом II	1195	6903,7	9590,1	2686,4	38,9
Баланс	1300	10110,3	14095,8	3985,5	100
Пасив	Код рядка	2020 р.	2021 р.	Абсолютне відхилення 2021 р. до 2020 р. (+;-)	Питома вага (%)
I. Власний капітал					
Додатковий капітал	1410	5609,5	5613,8	4,2	0,08
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1167,2	1676,8	509,6	43,7
Усього за розділом I	1495	6776,7	7290,6	513,9	7,6

Продовження табл. 2.5

1	2	4	5	6	7
III. Поточні зобов'язання і забезпечення					
Поточна кредиторська заборгованість:	1610				
за товари, роботи, послуги	1615	953,7	134,7	-819	-85,9
розрахунки з бюджетом	1620	80,8	122,9	42,1	52,1
розрахунки зі страхування	1625	250,5	310	59,5	23,8
розрахунки з оплати праці	1630	1178,5	698,9	-479,6	-40,7
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	72,5	17	-55,5	-76,6
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	739,5	5481	4741,5	641,2
Інші поточні зобов'язання	1690	58,1	40,7	-17,4	-30
Усього за розділом III	1695	3333,6	6805,2	3471,6	104,1
Баланс	1900	10110,3	14095,8	3985,5	100

Провівши аналізування табл. 2.5 за 2020-2021 рр., можна зробити наступний висновок: загальна сума активів підприємства ресторанного бізнесу збільшилася на 3985,5 тис. грн. або більш, ніж на 39 %. Це збільшення відбулось переважно за рахунок значного збільшення оборотних активів. Абсолютна величина збільшення у оборотних активах склала 2686,4 тис. грн. або більше ніж 38,9% їх річної величини.

Що стосується структури оборотних коштів, то можна зазначити, що вона покращилась. Виробничі запаси збільшилися за рік на 1967,1 тис. грн. Це свідчить про збільшення обороту підприємства і позитивні тенденції у його роботі. У той же час, збільшилась сума і частка дебіторської заборгованості та товари і послуги – в абсолютному вимірюванні на 242,3 тис. грн. Це означає,

що підприємство фактично кредитувало своїх партнерів по бізнесу, які вчасно не розрахувались за товари та послуги, що надавалися підприємством. Але з іншого боку, якщо підприємство має надійних партнерів, то слід очікувати надходження коштів у наступних періодах, що значно поліпшить ситуацію з показниками ліквідності.

При аналізуванні пасивів підприємства слід зазначити, що зобов'язання підприємства збільшилися на 3471,6 тис. грн., а це більше, ніж у два рази. Таким чином, підприємство вчасно не розрахувалося з постачальниками та підрядчиками за виконані роботи та отримані послуги. Також значно збільшилися поточні зобов'язання за розрахунками, у тому числі, розрахунки з бюджетом та страхування. Збільшення заборгованості підприємства зменшує його ліквідність і фінансову стійкість.

Аналізування балансу свідчить, що підприємству слід покращити показники фінансової стійкості та ліквідності, а саме:

- поліпшити взаємовідносини із постачальниками і споживачами продукції;
- зменшити поточну заборгованість підприємства.

Отже, у табл. 2.5 ми дослідили динаміку валюти балансу та його структуру. Бачимо, що основні тенденції динаміки показників мають зростаючий характер, що свідчить про збільшення обсягів власної господарської діяльності у бар-ресторані "Зимовий сад", що є позитивним у роботі підприємства.

Проаналізуємо рух основних засобів та амортизаційних відрахувань підприємства ресторанного господарства за попередній та поточний роки на основі даних бухгалтерського обліку за звітний період. Звертаємо увагу на основні засоби підприємства, які придбані, реалізовані, ліквідовані або здані в оренду протягом поточного року. Для оцінювання основних засобів охарактеризуємо майновий потенціал ресторанного закладу. Дані наведено у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Алгоритм розрахунку показників майнового стану бар-ресторану “Зимовий сад” за 2020-2021 рр.

Назва показника	Умовне позначення	2020 р.	2021 р.	Абсолютне відхилення 2020 р. до 2021 р. (+;-)
1.Коефіцієнт придатності основних засобів	Кпр	1,45	1,6	0,15
2.Коефіцієнт зносу основних засобів	Кз	0,69	0,63	-0,06
3.Коефіцієнт майна виробничого призначення	Кмвп	0,41	0,53	0,12
4.Фондовіддача	Фв	0,51	0,61	0,1
5.Фондомісткість	Фм	1,9	1,6	-0,3

Як бачимо з даної табл. 2.6, за 2020-2021 рр. окремі показники ефективності використання основних засобів зростали протягом аналізованого періоду, а інші йшли на спад.

Коефіцієнт придатності основних засобів в загальному майже не змінився в аналізований період, він зріз на 0,1, це означає, що частка основних засобів, які придатні для експлуатації збільшилась.

Коефіцієнт зносу основних засобів, в якого рекомендоване значення більше 0,5, відповідав цьому обмеженню і дорівнював за 2021 р. 0,63, що є досить непогано, оскільки підприємство інтенсивно накопичує кошти для оновлення основного капіталу.

Коефіцієнт майна виробничого призначення, який характеризує частку засобів виробництва у вартості майна, – за останній аналізований період зріс, що є негативно для підприємства, оскільки рекомендоване значення менше 0,5. Фондовіддача і фондомісткість – два взаємозалежні показники. Як бачимо за три роки їх значення різко змінювалися, але на останній рік вже стабілізувалися.

Оборотні засоби підприємства складаються із запасів і затрат, грошових коштів, розрахунків та інших активів (II та III розділ активу балансу).

Швидкість обороту оборотних засобів підприємства є однією з якісних характеристик фінансової політики підприємства. Чим більша швидкість обороту, тим ефективніше працює підприємство.

Для визначення тенденції обіговості оборотних засобів розраховується коефіцієнт оборотності:

$$К_о = \frac{\text{Валовий дохід - ПДВ - акцизний збір - інші відрахування з доходу}}{\text{Середньорічна вартість оборотних засобів}}; \quad (2.1)$$

$$К_{2020} = \frac{5244.7}{6903.7} = 0{,}75;$$

$$К_{2021} = \frac{7323.2}{9590.1} = 0{,}76.$$

Зменшення даного коефіцієнта свідчить про уповільнення обороту оборотних засобів, це може буде зв'язано з невеликими оборотами реалізації продукції.

Показником ефективності використання оборотних засобів є також час обороту:

$$Ч_о = \frac{\text{Кількість календарних днів звітного періоду (Т)}}{К_о}; \quad (2.2)$$

де Т – 360 днів.

$$К_{2020} = \frac{360}{0.75} = 480;$$

$$К_{2021} = \frac{360}{0.76} = 474.$$

Час обороту вказує на кількість днів, що були необхідні підприємству для поповнення його оборотних засобів, як бачимо у перший аналізований рік підприємству знадобилося лише 100 днів, а потім через негативну тенденцію на ринку будівельних послуг, час обороту збільшився в чотири рази.

Для визначення ефективності використання активів визначають оборотність запасів та тривалість одного обороту запасів.

Коефіцієнт оборотності запасів:

$$К_{оз} = \frac{\text{Собівартість реалізованої продукції}}{\text{Середньорічна вартість оборотних запасів}}; \qquad (2.3)$$

$$К_{2020} = \frac{2803,3}{1021} = 2,75;$$

$$К_{2021} = \frac{5249,5}{2988,1} = 1,76.$$

Зменшення даного коефіцієнта показує скільки разів в середньому поповнювалися запаси підприємства протягом звітного періоду, як бачимо з кожним роком поповнення проводиться все рідше.

Середня тривалість одного обороту запасів:

$$Ч_{оз} = \frac{\text{Кількість календарних днів звітного періоду (Т)}}{К_{оз}}. \qquad (2.4)$$

$$К_{2020} = \frac{360}{2,75} = 131;$$

$$К_{2021} = \frac{360}{1,76} = 205.$$

Як бачимо, відбулося значне збільшення запасів і витрат, це могло відбутися за рахунок необґрунтованого відволікання активів із виробничого обороту, що призводить до збільшення кредиторської заборгованості і погіршення фінансового стану підприємства.

Проведемо аналізування капіталу підприємства. Основними напрямками аналізу капіталу підприємства є:

- порівняння показників звітного періоду з показниками попереднього періоду;

- порівняння показників капіталу за ряд попередніх періодів;

- структурний аналізування капіталу за видами діяльності;

- структурний аналізування власного капіталу;
- структурний аналізування позикового капіталу;
- порівняльний аналізування показників капіталу з оптимальними значеннями;
- порівняльний аналізування показників капіталу підприємства із запланованими;
- розрахунок коефіцієнтів оборотності капіталу;
- розрахунок показників рентабельності капіталу.

У процесі аналізу капіталу підприємства, у першу чергу, вивчають зміни у його структурі, складі та дають їм об'єктивну оцінку. Аналізування капіталу підприємства джерел власних та позичених коштів ПП "Зимовий сад" відображено у табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Аналізування структури капіталу стану бар-ресторану "Зимовий сад" за 2020-2021 рр.

Капітал	2020 р.	2021 р.	Відхилення 2021 р. до 2020 р.	
			Абсолютне (+;-)	Відносне (%)
1. Капітал разом	10110,3	14095,8	3985,5	39,4
2. Власний капітал	6776,7	7290,6	513,9	7,6
2.1. Власний оборотний капітал	3570,1	2784,9	-785,2	22
3. Позиковий капітал	3333,6	6805,2	3471,6	4,1

Згідно даної табл. 2.7, за 2020-2021 рр. підприємство ресторанного бізнесу в основному працює за рахунок власного капіталу, лише частково позичає кошти, і ці кошти поступово зростають.

У процесі аналізу виявляється одна з важливих характеристик фінансового стану підприємства – його фінансова незалежність від зовнішніх джерел. Її аналізування дозволяє оцінити ризик, пов'язаний зі структурою формування фінансових ресурсів, виявити оптимальність джерел фінансування діяльності підприємства, результати наведемо у табл. 2.8.

Отже, проаналізувавши джерела формування капіталу за 2020-2021 рр., на бар-ресторану “Зимовий сад”, можна сказати наступне: коефіцієнт фінансової незалежності (автономії) має значні перепади, але перебуває в межах рекомендованого значення (більше 0,5), а от коефіцієнт фінансової залежності не досягнув показника 2, що підтверджує останні розрахунки, де ми визначили, що підприємство в основному забезпечує свою діяльність за свій рахунок.

Таблиця 2.8

Аналізування джерел формування капіталу
бар-ресторану “Зимовий сад” за 2020-2021 рр.

Назва показника	Умовне позначення	2020 р.	2021 р.	Абсолютне відхилення 2021 р. до 2020 р. (+;-)
1.Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії)	Кфн	0,67	0,52	-0,15
2.Коефіцієнт фінансової залежності	Кфз	1,49	1,93	0,44
3.Коефіцієнт концентрації позикового капіталу	Ккпз	0,33	0,48	0,15
4.Коефіцієнт фінансового ризику (коефіцієнт фінансового лівериджу)	Кфр	0,49	0,93	0,44
5.Коефіцієнт фінансової стабільності	Кфс	2,03	1,07	-0,96
6.Коефіцієнт маневреності власного капіталу	Кмвк	0,53	0,34	-0,19

Коефіцієнт концентрації позикового капіталу, показує частку залученого майна в активах підприємства та ступінь залежності підприємства від кредиторів, який становить 0,48. Коефіцієнт фінансового ризику (коефіцієнт

фінансового левериджу), даний показник має бути більше 1, як бачимо з таблиці він становить 0,93, що означає співвідношення позикових коштів до власних є незначним. Коефіцієнт фінансової стабільності, який характеризує покриття боргів власним капіталом і на протязі аналізував років цей показник спав. Коефіцієнт маневреності власного капіталу характеризує ступінь мобільності власного капіталу, тобто показує ту частину ВК, яка знаходиться в обігу і використовується для фінансування поточної діяльності, він є невисоким, а за останній період впав на -0,19.

Аналізування витрат виробництва продукції, робіт, послуг по елементах свідчить про зміну їх величини у звітному періоді порівняно з базовим періодом, а також за рахунок зростання (чи спаду) якого елемента змінюється собівартість виробленої продукції (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Аналізування витрат на виробництво продукції
бар-ресторану “Зимовий сад” за 2020-2021 рр.

Назва показника	Роки		Абсолютне відхилення 2021 р. до 2020 р.	Відносне відхилення 2021 р. до 2020 р.
	2020	2021		
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	5244,7	7323,2	2078,5	39,6
Матеріальні затрати, тис. грн.	1993,5	3819,1	1825,6	91,6
Витрати на оплату праці, тис. грн.	630,7	984,5	353,8	56,1
Відрахування на соціальні заходи, тис. грн.	232	370	138	59,5
Амортизація, тис. грн.	559,5	633,2	73,7	13,2
Інші операційні витрати, тис. грн.	768,3	1097,4	329,1	42,8
Витрати на 1 грн. продукції, грн.	0,79	0,94	-	-

Провівши аналізування витрат за 2020-2021 рр., можна зробити наступний висновок, що вони у 2021 р. збільшились за рахунок збільшення чистого доходу від реалізації продукції, відповідно, витрати на 1 грн. товарної продукції також збільшилися у 2021 р. по відношенні до показника 2020 р.

Вище сказане ілюструють рис. 2.2, 2.3.

Рис. 2.2. Структура витрат на виробництво продукції бар-ресторану “Зимовий сад” за 2020 р.

З рис. 2.2 видно, що найбільш питому вагу у структурі витрат на виробництво продукції закладу ресторанного господарства за 2020 р. становили матеріальні витрати (у сумі 1993,5 тис. грн.).

Рис. 2.3. Структура витрат на виробництво продукції бар-ресторану “Зимовий сад” за 2021 р.

Як бачимо з рис. 2.3, найбільш питому вагу у структурі витрат на виробництво продукції закладу ресторанної сфери за 2021 р. становили також матеріальні затрати (у сумі 3819,1 тис. грн.), як і в попередньому 2020 рр.

Також доцільно проаналізувати структурні зміни елементів операційних витрат досліджуванного підприємства ресторанного господарства за 2020-2021 рр. (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Оцінювання динаміки структурних змін елементів операційних витрат бар-ресторану "Зимовий сад" за 2020-2021 рр.

Найменування показника	Роки		Питома вага, %		Абсолютне відхилення 2021 р. до 2020 р.
	2020	2021	2020	2021	
Матеріальні затрати, тис. грн.	1993,5	3819,1	47,6	55,3	1825,6
Витрати на оплату праці, тис. грн.	630,7	984,5	15,1	14,3	353,8
Відрахування на соціальні заходи, тис. грн.	232	370	5,5	5,4	138
Амортизація, тис. грн.	559,5	633,2	13,4	9,2	73,7
Інші операційні витрати, тис. грн.	768,3	1097,4	18,4	15,8	329,1
Разом, тис. грн.	4184	6904,2	100	100	2720,2

Як бачимо, у бар-ресторані "Зимовий сад" за 2020-2021 рр. матеріальні витрати мають найбільшу частку, яка становить, за останній аналізований рік – 55,3%, потім витрати на оплату праці і інші операційні витрати, відрахування на соціальні заходи становлять лише 5,4%.

Для аналізування наявної діяльності сільськогосподарського ПП “Зимовий сад” (економічної, фінансової, управлінської) оцінювання ефективності діяльності підприємства необхідно зробити аналізування динаміки показників фінансового стану підприємства за основними економічними показниками: динаміка доходів від реалізації продукції, рівня собівартості продукції, валового прибутку, рентабельності підприємства та чистого прибутку його діяльності. Виручка від реалізації продукції визначається по мірі відвантаження товарів і пред’явлення покупцеві у вигляді розрахункових документів.

Прибуток – це кінцевий результат діяльності підприємства, який характеризує абсолютну ефективність його роботи. Податок на прибуток є одним із джерел формування доходів бюджету. Сума прибутку, яку отримує підприємство, обумовлена обсягом продажу продукції, її якістю та конкурентоспроможністю на внутрішньому та зовнішньому ринках діяльності, асортиментом, рівнем затрат. Аналізування динаміки прибутку досліджуваного підприємства ресторанного господарства за 2020-2021 рр. подамо за допомогою табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Динаміка прибутку бар-ресторану “Зимовий сад” за 2020-2021 рр.

Показники	2020 р.	2021 р.	Абсолютне відхилення 2021 р. до 2020 р. (+;-)	Відносне відхилення 2021 р. до 2020 р. (%)
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	5244,7	7323,2	2078,5	39,6
Прибуток (збиток) від звичайної діяльності	5244,7	7323,2	2078,5	0,4
Чистий прибуток (збиток)	1090,3	509,6	-580,7	-53,3
Питома вага прибутку від звичайної діяльності	100	-	-	-

Отож, за два роки дослідження (2020-2021 рр.) у бар-ресторані “Зимовий сад” чистий прибуток спочатку знизився на 4 тис. грн., а вже на наступний період, знизився майже на 581 тис. грн., це пов’язано зі зменшенням реалізації продукції, що пов’язано з нестабільністю ринку.

Система показників фінансових результатів містить не тільки абсолютні, але й відносні показники ефективності господарювання. До них відноситься показник рентабельності, який є важливим показником на будь якому підприємстві. Він відображає наступне: чим більший рівень рентабельності, тим вища ефективність господарювання підприємства як самостійного товаровиробника. Тому проведемо аналізування рентабельності у закладі ресторанного спрямування за 2020-2021 рр. у табл. 2.12.

Таблиця 2.12

Аналізування видів рентабельності бар-ресторану

“Зимовий сад” за 2020-2021 рр.

Назва показника	Умовне позначення	2020 р.	2021 р.	Абсолютне відхилення 2021 р. до 2020 р. (+;-)
1.Рентабельність продукції	Рпр	0,21	0,07	-0,14
2.Рентабельність майна	Рм	4,8	14,4	9,6
3.Рентабельність власного капіталу	Рвк	0,16	0,1	-0,06
4.Період окупності власного капіталу	Пок	6,22	14,31	8,09
5.Рентабельність основної діяльності	Росд	0,4	0,1	-0,3

Усі розглянуті показники рентабельності тісно пов’язані між собою, оскільки відображають по черзі відношення чистого прибутку до виручки від реалізації продукції (послуг), вартості залученого майна та власного капіталу підприємства. Дані показники слід розглядати в динаміці виробництва по періодах звітності або періодах розрахованого плану перспективного розвитку.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЧ БАР-РЕСТОРАНОМ “ЗИМОВИЙ САД”

3.1. Вдосконалення продуктивності праці на підприємстві ресторанного господарства із застосуванням ЕОМ

Проаналізувавши внутрішнє середовище бар-ресторану “Зимовий сад”, ми визначили, що сильними сторонами у ньому є: високий фінансовий потенціал; висока кваліфікація персоналу; висока компетентність спеціалістів; цінові переваги; високий рівень сервісу. Та, крім сильних сторін, помітні і слабкі: висока плинність кадрів; низька продуктивність праці; низький рівень організації маркетингової діяльності; занадто вузький асортимент товарів; неефективна організаційна структура управління.

На практиці підприємства використовують два методи планування зростання продуктивності праці: прямого розрахунку і планування за факторами. Найбільш практичне застосування має факторний метод планування темпів зростання продуктивності праці. Він дозволяє виявити резерви збільшення продуктивності праці за кожним техніко-економічним фактором. Тому ми вирішили його використати у нашому проекті.

Визначаємо планово-умовну (вихідну) чисельність ($Ч_{пл.-ум.}$) працівників за формулою (3.1.):

$$Ч_{пл.-ум.} = \frac{Q_{пл}}{Во_{баз}}; \quad Ч_{пл.-ум.} = Ч_{баз} \cdot I_{р.о.}, \qquad (3.1)$$

де $Q_{пл}$ – плановий обсяг випуску продукції,

$Во_{баз}$ – виробіток одного прцівника у базовому періоді;

$Ч_{баз}$ – чисельність працівників у базовому періоді;

$I_{р.о.}$ – індекс росту обсягу виробництва.

Планово-умовну чисельність працівників підприємства ресторанного господарства на 2022 р. будемо визначати за допомогою програми Microsoft Excel. Для цього ми застосуємо команду “Підбір параметрів”. Створимо лист, який буде містити формулу (=C3*C4), пусту комірку, на яку є посилання в даній формулі, та дані, що необхідні для обчислення. Нам потрібно визначити, скільки потрібно працівників, які за день виробляють продукції на 28,3 тис. грн., щоб отримати дохід у розмірі 3523,5 тис. грн. (рис. 3.1).

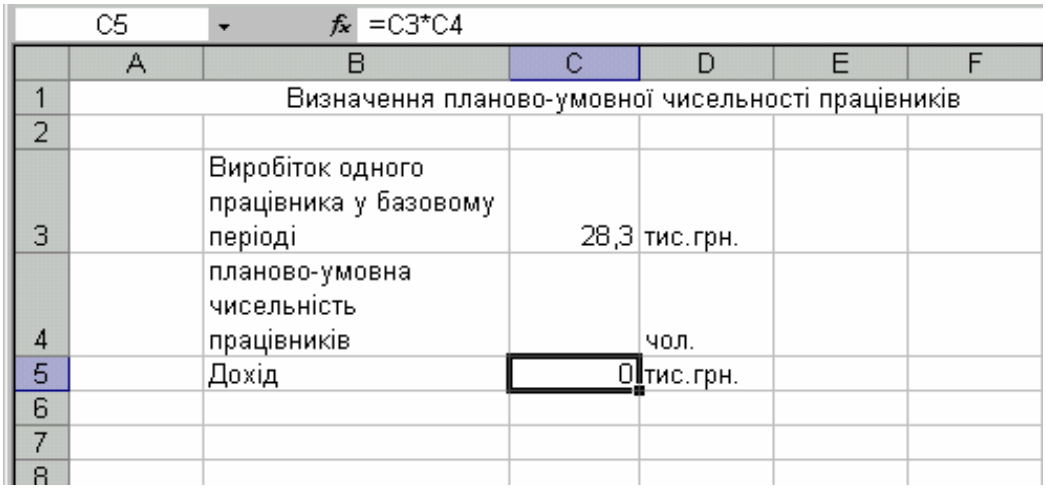

Рис. 3.1. Дані необхідні для обчислення планово умовних працівників.

Виділяємо комірку, яка містить формулу. Вибираємо команду Сервіс – Підбір параметрів. Відкривається діалогове вікно, що показане на рис. 3.2. Заповнюємо поля даного вікна.

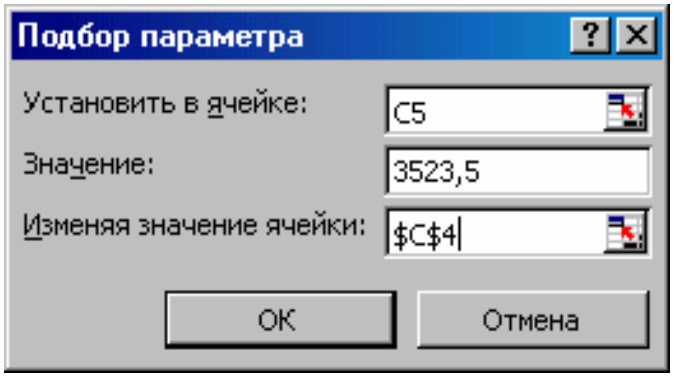

Рис. 3.2. Діалогове вікно “Підбір параметрів”.

У полі “Установить в ячейке” з’являється ім’я виділеної комірки. У поле “Значение” вводимо дохід. У полі “Изменяя значение ячейки” натискаємо ліву клавішу миші та на листку виділяємо комірку, в яку потрібно помістити відповідь, в нашому випадку С4. Натискаємо кнопку ОК, щоб закінчити процес пошуку рішення. Після цього з’явиться діалогове вікно “Результат підбору параметра” з повідомленням про завершення операції. При цьому в комірці з’явиться результат обчислення (рис. 3.3).

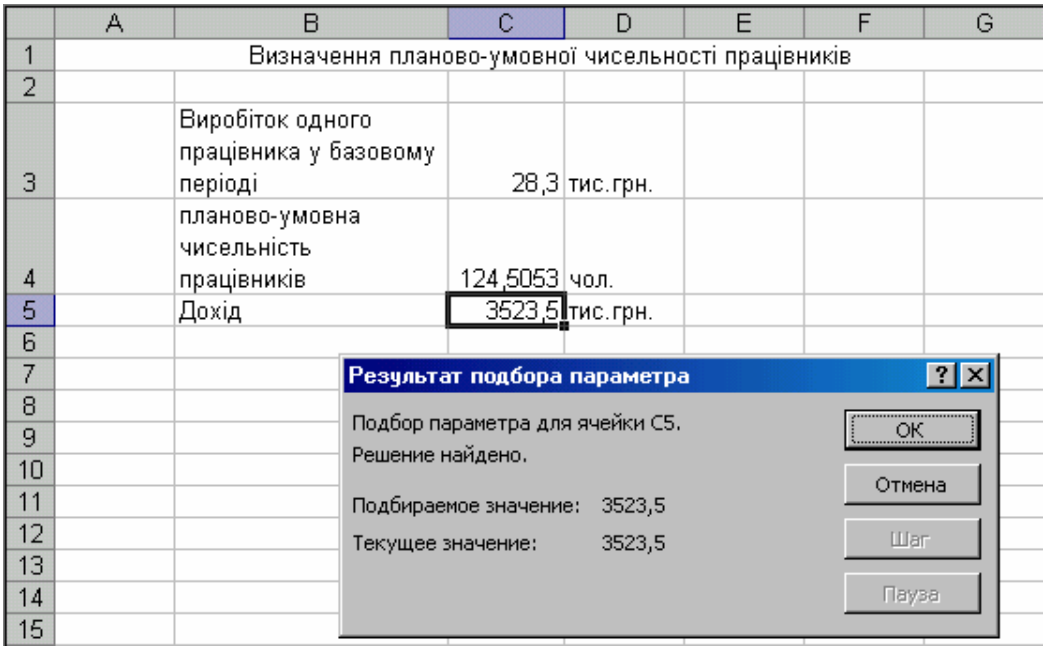

Рис. 3.3. Результат завершення операції

Натискаємо кнопку ОК, щоб закрити діалогове вікно “Результат підбору параметра”.

Аналогічно розраховуємо планово-умовну чисельність працівників на 2023-2025 роки. На даному листі дописуємо дані по кожному році, необхідні для обчислення. Виділяємо комірку, яка містить формулу:

2023 рік: D5 – (=D3*D4);

2024 рік: E5 – (=E3*E4);

2025 рік: F5 – (=F3*F4).

Виконуємо команду Сервіс – Підбір параметрів, заповнюємо відповідні поля діалогового вікна, що з’явилося. У полі “Установить в ячейке”:

2023 рік – D5;

2024 рік – E5;

2025 рік – F5.

У полі “Значение”:

2023 рік – 3635,9;

2024 рік – 3766,3;

2025 рік – 3863.

У полі “Изменяя значение ячейки” натискаємо ліву клавішу миші та на листку виділяємо комірку, в яку потрібно помістити відповідь:

2023 рік – D4;

2024 рік – E4;

2025 рік – F4.

Натискаємо ОК, щоб закінчити пошук рішення. Після цього з’явиться діалогове вікно “Результат підбору параметра” з повідомленням про завершення операції. При цьому в комірці з’явиться результат обчислення.

Натискаємо кнопку ОК, щоб закрити діалогове вікно “Результат підбору параметра”. Після цього розраховуємо зміну вихідної чисельності працівників під впливом дії техніко-економічних факторів.

Економію чисельності працюючих за рахунок зміни питомої ваги окремих видів продукції визначаємо за формулою (3.2):

$$E_{ч.с.} = \left(1 - \frac{T_{пл}}{T_{баз}}\right) \cdot Ч_{пл.-ум.} \cdot По.р._{баз}; \qquad (3.2)$$

де $T_{пл}$, $T_{баз}$ – відповідно трудомісткість виготовлення продукції у плановому та базовому періодах;

$По.р._{баз}$ – питома вага основних робітників у чисельності ПВП у базовому періоді.

За 2022 рік:

$$E_{ч.с.2009} = \left(1 - \frac{70,4}{70,8}\right) \cdot 124 \cdot \frac{45}{116} = 5\ чол.;$$

за 2023 рік:

$$E_{ч.с.2010} = \left(1 - \frac{70,5}{70,8}\right) \cdot 128 \cdot \frac{45}{116} = 5\ чол.;$$

за 2024 рік:

$$E_{ч.с.2011} = \left(1 - \frac{70,7}{70,8}\right) \cdot 133 \cdot \frac{45}{116} = 5\ чол.;$$

за 2025 рік:

$$E_{ч.с.2012} = \left(1 - \frac{70,5}{70,8}\right) \cdot 136 \cdot \frac{45}{116} = 6\ чол.$$

Встановлюємо приріст продуктивності праці по даній групі факторів за формулою (3.3):

$$П_{р.ф.} = \frac{E_ч \cdot 100\%}{Ч_{пл.-ум.} - E_{заг}}; \qquad (3.3)$$

де $E_ч$ та $E_{заг}$ – відповідно економія чисельності працівників, розрахована за окремими факторами і за всіма факторами.

За 2022 рік:

$$П_{р.ф.2009} = \frac{5 \cdot 100}{124 - 6} = 4,2\%;$$

за 2023 рік:

$$П_{р.ф.2010} = \frac{5 \cdot 100}{128 - 6} = 4,1\%;$$

за 2024 рік:

$$П_{р.ф.2011} = \frac{5 \cdot 100}{133 - 6} = 3,9\%;$$

за 2025 рік:

$$П_{р.ф.2012} = \frac{6 \cdot 100}{136 - 7} = 4,6\%;$$

Зміна обсягу виробництва впливає на економію працівників внаслідок того, що темпи зростання чисельності деяких категорій промислово-виробничого персоналу менший, ніж темпи зростання обсягів виробництва. Економія чисельності за рахунок зростання випуску продукції визначається за формулою (3.4):

$$E_{ч.о.} = Ч_{ум.-пост} \cdot \frac{(P_о - P_ч)}{100}, \qquad (3.4)$$

де $Ч_{ум\text{-}пост}$ – чисельність умовно-постійної частки працівників;

$P_{о.}$, $P_{ч.}$ – відповідно ріст обсягу виробництва і чисельності умовно-постійної частини працівників, %.

За 2022 рік:

$$E_{ч.о.2022} = 124 \cdot \frac{(7{,}4 - 6{,}9)}{100} = 1\ чол.$$

за 2023 рік:

$$E_{ч.о.2023} = 128 \cdot \frac{(10{,}8 - 10{,}3)}{100} = 1\ чол.$$

за 2024 рік:

$$E_{ч.о.2024} = 133 \cdot \frac{(14{,}8 - 14{,}6)}{100} = 1\ чол.$$

за 2025 рік:

$$E_{ч.о.2025} = 136 \cdot \frac{(17{,}8 - 17{,}2)}{100} = 1\ чол.$$

Встановлюємо приріст продуктивності праці по даній групі факторів за формулою 3.3.

За 2022 рік:

$$П_{р.ф.2022} = \frac{1 \cdot 100}{124 - 6} = 0{,}85\%;$$

за 2023 рік:

$$П_{р.ф.2023} = \frac{1 \cdot 100}{128 - 6} = 0{,}82\%;$$

за 2024 рік:

$$П_{р.ф.2024} = \frac{1 \cdot 100}{133 - 6} = 0,78\%;$$

за 2025 рік:

$$П_{р.ф.2025} = \frac{1 \cdot 100}{136 - 7} = 0,77\%;$$

Після проведених розрахунків встановлюємо приріст продуктивності праці по підприємству у цілому за формулою 3.5:

$$П_{р.п.} = \frac{Е_{заг} \cdot 100\%}{Ч_{пл.-ум.} - Е_{заг}}; \quad (3.5)$$

За 2022 рік:

$$П_{р.п.2022} = \frac{6 \cdot 100}{124 - 6} = 5,08\%;$$

за 2023 рік:

$$П_{р.п.2023} = \frac{6 \cdot 100}{128 - 6} = 4,9\%;$$

за 2024 рік:

$$П_{р.п.2024} = \frac{6 \cdot 100}{133 - 6} = 4,7\%;$$

за 2025 рік:

$$П_{р.п.2025} = \frac{7 \cdot 100}{136 - 7} = 5,4;$$

Отже, продуктивність праці бар-ресторану “Зимовий сад” становитиме:

у 2022 році – 29,7 тис. грн.,

у 2023 році – 29,68 тис. грн.,

у 2024 році – 29,63 тис. грн.,

у 2025 році – 29,83 тис. грн.

Зважаючи на те, що ми хочемо ввести нові види діяльності у ресторанному закладі, то звичайно нам дуже потрібний маркетинговий відділ. Його основним завданням буде просування і збут товарів та послуг, які надає бар-ресторан “Зимовий сад”. У першу чергу, йому потрібно буде розробити на основі

стратегічного плану маркетингові заходи, які би давали можливість нашому підприємству завоювати не тільки національний, а й світовий ринок. Маркетологи слідкуватимуть за змінами, які відбуваються на ринку.

Зміна організаційної структури дозволить нам перейти на нові види діяльності. Підрозділ під керівництвом директора будуть здійснюватись збутові заходи. Крім того, завдяки даній організаційній структурі збільшиться гнучкість і адаптивність до умов зовнішнього середовища; відбудеться делегування відповідальності за отримання прибутку на нижчі управлінські рівні, а вище керівництво матиме змогу зосередитись на вирішенні стратегічних корпоративних завдань.

Завдяки введеню нового виду діяльності прибуток підприємства ресторанного бізнесу становитиме:

у 2022 році – 246801 грн;

у 2023 році – 304449 грн;

у 2024 році – 464937 грн;

у 2025 році – 561720 грн,

тобто, збільшиться на:

у 2022 році – 53 %;

у 2023 році – 66%;

у 2024 році – 101%;

у 2025 році – 122%.

Продуктивність праці зросте на:

2022 рік – 5,08 %;

2023 рік – 4,9%;

2024 рік – 4,7%;

2025 рік – 5,4%,

і становитиме:

2022 рік – 29,7 тис. грн.;

2023 рік – 29,68 тис. грн.;

2024 рік – 29,63 тис. грн;

2025 рік – 29,83 тис. грн.

Крім організаційних проблем, на ресторанному підприємстві потрібно усунути й фінансові, насамперед, залежність від бюджету нашої держави. Для цього потрібно вводити нові види діяльності. Це надання екскурсій, які прийдуться до душі як дорослим, так і дітям. Оплата за дану екскурсію буде доступною для будь якого мешканця нашої держави. В оплату, крім екскурсії, також, буде входити проживання у готелі і сніданок. Ці види діяльності принесуть прибуток, який становитиме:

у 2022 році – 246801 грн;

у 2023 році – 304449 грн;

у 2024 році – 464937 грн;

у 2025 році – 561720 грн,

тобто, збільшиться на:

у 2022 році – 53 %;

у 2023 році – 66%;

у 2024 році – 101%;

у 2025 році – 122%.

Це дозволить підвищити заробітну плату працівникам, дещо зменшити залежність від держбюджету нашої країни. Підвищить продуктивність праці робітників з 28,3 тис. грн. у 2021 році до:

2022 рік – 29,7 тис. грн.;

2023 рік – 29,68 тис. грн.;

2024 рік – 29,63 тис. грн;

2025 рік – 29,83 тис. грн.

3.2. Розроблення рекомендацій і перспектив подальшого інноваційного розвитку бар-ресторану “Зимовий сад”

Бізнес-асоціації – один із прикладів об’єднання людей для досягнення загальної мети на основі спільного інтересу. Сьогодні бізнес-асоціації – це торговельні палати, торгово промислові групи, професійні об'єднання, федерації виробників, асоціації представників малого й середнього бізнесу та інші подібні організації. Їхня поява говорить про зрілість тієї або іншої сфери бізнесу. Це означає, що її представники сприймають один одного не тільки як конкурентів, але і як колег, і усвідомлюють наявність загальних цілей і інтересів, захищати які простіше спільно. За допомогою об'єднання виробників (фірм) формуються підприємницькі об'єднання, які залежно від поставлених цілей, форм власності і тощо відрізняються друг від друга. За допомогою об'єднання можуть утворювати концерни, асоціації тощо.

У цей час і в Тернопільській області стало складатися розуміння необхідності наявності таких об’єднань, створення яких передбачає під собою розуміння інтересів галузі харчування, що забезпечує внутрішньогалузеву взаємодію між учасниками ринку, сприяє обміну інформацією як між підприємствами громадського харчування, постачальниками продукції, організаціями, що надають технічне оснащення тощо, що, у свою чергу, і приводить до створення цивілізованого ринку, підвищенню конкурентоспроможності.

Найбільш гострою проблемою на сьогодні, як і в інших галузях, у галузі громадського харчування є недолік у вузах фахівців, здатних до створення наукомістких технологій, що мають навички по застосуванні корпоративного законодавства, залученню інвестицій у бізнес-проекти, управлінні проектами, оцінюванні комерційних ризиків, без чого стає неможливим говорити про інноваційний розвиток галузі. Бачення вирішення даної проблеми представляється нам у створенні суспільного об’єднання, одним із завдань якого була б підготовка фахівців у межах конкретної галузі. У межах даного

питання певний інтерес представляє вивчення рівня поінформованості населення про питання існування й функціонування схожих об’єднань, що допомагатиме розумінню певними категоріями осіб, що прямо відносяться до галузі харчування, основних тенденцій і напрямків розвитку даної сфери.

Вивчення цього питання проводилося в межах анкетування категорії осіб, що проживають у Збаражі і Тернопільській області, які проходять заочне навчання за напрямком “Технологія й організація громадського харчування” і мають практичний досвід роботи у даній галузі. Усього було опитано 36 респондентів у віці від 23 до 43 років. Дана категорія осіб представляла для нас інтерес, як цільова аудиторія, яка прямо пов’язана зі сферою громадського харчування.

Розуміння значимості функціонування об'єднань даною категорією осіб свідчить, на нашу думку, про наявність інноваційної культури в економічно ефективного населення, а також розуміння основних тенденцій у напрямку розвитку даної галузі ресторанної діяльності. Анкета, по якій проводилося опитування, мала перелік запитань. .

На перше питання “Чи Знаєте Ви про існування суспільних об’єднань?” відповіді розподілилися у такий спосіб:

- 70 % респондентів не знають про їхню наявність;
- 30 % інформовані про їхнє існування;
- 1 % з 30 % об’єднань, що знають про наявність, змогли привести конкретні приклади, хотілося б відзначити, що всі вони проживають у м. Збараж й інформовані про наявність Асоціації рестораторів.

На друге питання “Які громадські організації у сфері послуг Ви знаєте?” тільки 13 % опитаних знають про існування громадських організацій. Назви організацій респонденти не надали.

Третє питання полягало у визначенні ролі, яку, на думку опитаних, відіграють суспільні об’єднання, відповідь полягала у виборі будь якої кількості з представлених варіантів. Ролі суспільних об’єднань, на думку респондентів, розподілилися в такий спосіб:

58 % – інформаційна роль з боку об’єднань;

50 % – консультативна роль;

50 % – освітня роль;

47 % – експертно-аналітична роль;

27 % – координаційна роль.

Власних варіантів з боку респондентів представлене не було.

На запитання про необхідність створення Асоціації в Тернопільській області, що поєднує рестораторів, шеф-кухарів, барменів:

- 30,5 % опитаних утрудняються відповісти;

- 5,5% відповіли негативно;

- 64% відповіли позитивно.

Це, у свою чергу, характеризує відсутність розуміння даними категоріями осіб реальної значимості та ролі виконуваної цими об’єднаннями.

Наступне запитання полягало у виділенні найбільш важливих об’єднань, на думку респондентів, із представлених. Нами були виділені об’єднання рестораторів, шеф-кухарів, барменів, офіціантів, сомельє, а також свій варіант відповіді. Відповіді розподілилися в такий спосіб:

- 86 % – об’єднання шеф-кухарів;

- 63 % – об’єднання рестораторів ;

- 25 % - об’єднання барменів;

- 22 % – об’єднання сомельє;

- 13,8% – об’єднання офіціантів;

- 11,1 % – утруднилися відповісти.

Наступне pfпитання полягало у виявленні думки опитаних, для кого представляється найбільший інтерес створення об’єднань, відповіді розподілилися в такий спосіб:

- 77,7% –вважають, що інтерес до цього повинен більшою мірою проявлятися з боку підприємств;

- 13,8% – вважають, що інтерес до цього повинен більшою мірою проявлятися з боку держадміністрації нашої області;

- 8,5% – утрудняються відповістити на дане запитання.

На запитання, які органі й організації, на думку опитаних, можуть увійти в Асоціацію рестораторів Збаразького району, відповіли лише 8,3% респондентів, інші 91,7% утруднилися на нього відповісти.

На запитання, чи сприяє створення громадських організацій розвитку громадського харчування регіонів:

- 55 % опитаних уважають, що створення суспільних об'єднань сприяє розвитку громадського харчування регіонів;

- 2,7 % відповіли, що не сприяють;

- 42,2% утруднилися відповісти.

Аналізування отриманих результатів свідчить про те, що недостатня кількість осіб, що прямо відносяться до сфери харчування, мають навіть загальну інформацію про наявність і функціонування об'єднань. Це характеризується і відсутністю системного підходу з боку освітніх структур, ЗМІ, самих роботодавців, як найбільш зацікавлених у питаннях підготовки висококваліфікованих кадрів у галузі харчування для власних виробництв, до питань підвищення інноваційної культури населення, як наслідку підготовки менеджерів інноваційної сфери.

Одним зі способів вирішення даної проблеми передбачається створення Асоціації гостинності Збаразького району, яка серед ряду інших виконувала б і інформаційну функцію шляхом залучення різних категорій осіб у професійному відношенні у розвиток інноваційної діяльності сфери громадського харчування регіону. Потрібно розробити модель некомерційної організації, на прикладі "Асоціація гостинності Збаразького району" як елемента інфраструктури інноваційного розвитку сфери громадського харчування. Одним зі шляхів досягнення цілей інноваційного розвитку у сфері харчування в Збаражі нами бачиться у створенні некомерційної організації, що представляє інтереси даної галузі – Асоціації гостинності Збаразького району (АГЗР), як елемента інноваційної інфраструктури. На наш погляд "Асоціація гостинності

Збаразького району” повинна об’єднати підприємства індустрії харчування та гостинності з інших міст:

Основними цілями створення Асоціації гостинності Збаразького району є:

- створення інформаційного простору для обміну думками та безцінним досвідом, розширення можливостей виробничого та соціального розвитку підприємств-членів Асоціації, вирішення освітніх, культурних, наукових, благодійних питань розвитку індустрії гостинності;

- підвищення престижу професії;

- підготовка висококваліфікованих інженерно-технічних кадрів;

- взаємна підтримка та захист інтересів членів Асоціації;

- лобіювання та захист інтересів членів Асоціації в органах влади та державних структурах.

Завдання Асоціації гостинності Збаразького району наступні:

- створення базового освітнього майданчика;

- координація зусиль з органами державної влади по створенні умов для цивілізованого ведення бізнесу у сфері гостинності;

- підтримка навчальних закладів індустрії гостинності;

- встановлення та розвиток контактів з об’єднаннями гостинності в Україні та іноземних країнах;

- обмін досвідом роботи;

- наукова та просвітницька діяльність, пропаганда й просування інноваційних знань.

Формування коштів АГЗР здійснюватиметься за рахунок членських, вступних і цільових внесків, доходів від комерційної діяльності, а так само за рахунок субсидій органів і організацій, спонсорів, пожертвувань юридичних осіб й інших, не заборонених законом джерел. Розмір щорічних членських й інших внесків установлюється на загальних зборах Асоціації.

Консультаційна рада (покликана вирішувати ряд завдань, пов’язаних з професійними консультаціями). Координаційна рада (Департамент по підтримці та розвитку підприємництва Адміністрації Тернопільської області,

Збаразька торгово-промислова палата, Державний фонд підтримки підприємництва Тернопільської області, навчальні заклади, що мають відношення до харчової промисловості). Основними напрямками діяльності Асоціації гостинності Збаразького району є організація інформаційного простору, підвищення престижу професії та підготовка висококваліфікованих інженерно-технічних кадрів.

Таким чином, вивчений рівень поінформованості про питання існування й функціонування суспільних об’єднань категорії осіб, які проходять заочне навчання на за напрямком “Технологія й організація громадського харчування” і мають практичний досвід роботи у даній галузі. Доведено, що навіть населення, яке має незакінчену вищу професійну освіту, мало інформоване про роль і значимість некомерційних суспільних об’єднань у розвитку сфери харчуванн. Пропонована модель некомерційної організації, на прикладі Асоціації гостинності Збаразького району стане важливим елементом інфраструктури інноваційного розвитку сфери громадського харчування у регіоні.

РОЗДІЛ 4. БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

4.1. Значення адаптації у трудовому процесі

У зв'язку зі змінами, що відбуваються в економіці носять сьогодні інноваційний характер, особливо гостро стоїть питання про діагностику й управління процесом соціально-економічної адаптації персоналу підприємств. Актуальність розв'язку даної проблеми обумовлена й тими вимогами, які представляюють сьогодні господарюючі суб'єкти до адаптаційних можливостей людини.

По мірі отримання знань, досвіду, умінь і навичок, знайомства із цінностями, нормами та традиціями працівник починає проявляти соціальну активність, у зв'язку із цим, на наш погляд, не можна та й неправильно сьогодні говорити про те, що адаптація працівника – це тільки пасивне пристосування його до нових для нього трудових умов. Керівництву компаній, а також працівникам служб керування персоналом і всім фахівцям, що мають відношення до питань адаптації персоналу, важливо завжди пам'ятати про те, що, працевлаштовуючись у яку-небудь організацію, працівник має цілий комплекс власних очікувань, реалізацію яких він пов'язує з конкретним підприємством. Для нього важливими факторами можуть виступати організація проведення, рівень заробітної плати, мотивація, відносини з безпосереднім керівником, колегами, підлеглими, стиль керівництва в компанії. І якщо згідно якихось причин, ці очікування не виправдовуються, то виникає незадоволеність роботою в цілому або окремими сторонами виробничої ситуації, що може спонукати його звільнення.

Факторами адаптації персоналу є умови, що впливають на швидкість, результативність цього процесу. При проведенні адаптаційного процесу неможливо врахувати абсолютно всі фактори, що впливають на нього. Фахівець

із управління персоналом сам вирішує, на яких рушійних силах зробити акцент.

На наш погляд, і працівник, і мікросередовище підприємства в процесі адаптації співробітника повинні розглядатися в тісному взаємозв'язку, у якості об'єктів і суб'єктів одночасно. Це дві взаємозалежні сторони одного процесу, сутність якого в їхньому взаємодії, оскільки, з одного боку, мікросередовище підприємства, впливаючи на працівника, змушує його пристосовуватися до себе, а з іншого, особистість, активно впливаючи на мікросередовище підприємства, перетворить її, намагаючись пристосувати до своїх потреб. Якщо ж досягнення цієї мети не реалізуються, то можливі депресії, неврози, розлади, пов'язані з очікуваними змінами й, що ще гірше, зі скороченнями на робочому місці.

Слід зазначити й той факт, що проблема адаптації персоналу не вирішується стосовно умов тієї або інший кризової для підприємства ситуації. Ця проблема повинна бути діагностована комплексно, тобто як із соціальної точки зору, так і із психологічної. Особливо цей підхід важливий для умов традиційного зростання компанії, при якому зовнішні фактори, як правило, не представляють загрози скорочення, постійного навчання й інтелектуалізації праці персоналу. На наш погляд, цілком вірно визнати, що адаптаційні процеси в компаніях залежать від діяльності самої організації, з одного боку, з іншого боку – адаптація породжується єдиним процесом зіткнення потреб працівників і ситуації на підприємстві, тобто умовами, їх задовольняючими. Крім того, поведінка людини на підприємстві регулюється його сформованою особистісною орієнтацією.

Особистісний компонент має значення й у процесі адаптації працівника, дозволяючи протистояти складним життєвим ситуаціям, вчасно включати захисні механізми збереження власної цілісності, працездатності й комунікабельності, що є доказом наявності в працівників адаптаційних резервів. При цьому важливо помітити, що ця особистісна "саморегуляція", на думку науковців, дасть можливість не тільки контролювати й керувати своєю поведінкою відповідно до вимог зовнішнього середовища, але й досягати

необхідного рівня успішності в тієї або іншій сфері професійної діяльності, розбудовуватися й удосконалюватися в перспективі. Саме це забезпечує продуктивну взаємодію працівника з вимогами організації. Однак, як показує практика адаптації індивідів на підприємствах країни, спостерігаються й неконструктивні способи взаємодії, що приводять, найчастіше, до саморуйнування особистості працівника й самої організації, тому що, розбудовуючись у визначених особистістю для себе межах, вплив індивіда на свою поведінку відображається на сформованому виді індивідуальної стратегії адаптації.

Сформована система базових показників адаптації дозволяє працівникам самим оцінювати різні компоненти особистісної адаптації. У їхнім числі слід оцінювати:

– когнітивну складову, вказує на наявність в індивіда про соціально-економічне положення на підприємстві, а також, куди можна направити свою активність;

– афективну складову, служить для самооцінювання спрямованості інтересів на ту або іншу діяльність, задоволеність своїми досягненнями й те, наскільки активний працівник у цій сфері;

– поведінкову складову, свідчить про схвалення або несхвалення трудової діяльності працівника з боку керівника.

Таким чином, з погляду управління підприємством, створення якоїсь адаптаційної карти співробітника, що визначає рівень його адаптації, може бути використане при визначенні трудової атмосфери в колективі й при врахуванні самооцінювання працівника, що свідчить про його самореалізації. Особливо цей механізм оцінювання адаптації стає важливим у складні для підприємства періоди (криза).

Однак, безумовно, діяльність працівника можна вважати адаптованої, якщо він задоволений своїм становищем, мотивацією своєї діяльності й, головне, впевнений у своєму майбутньому й майбутньому своєї організації. І ще раз відзначаємо, що багато чого залежить від самого працівника. Що

стосується адаптації новачків, що не мають досвіду практичної діяльності (первинна адаптація молодих фахівців), те вона теж має свою специфіку. Сьогодні молоді фахівці приходять на проведення, володіючи гарним багажем знань і повною відсутністю практичного досвіду й маючи при цьому величезне бажання до праці й зайнятості, готові виконувати будь яку роботу. Але не завжди ця готовність забезпечується можливостями підприємства. У цій ситуації на перший план виступає їхня професійна адаптація.

За підсумками дослідження із упевненістю можна сказати, що на сьогоднішній момент процесу адаптації приділяється увага не тільки в теоретичному аспекті (вивченні особливостей цього процесу), але й практичному (активне застосування методів в організаціях). Важливим місцем в успішності проведення знайомства навиків з незвичними для нього умовами є вплив факторів трудової адаптації. Від успішності проходження трудової адаптації залежить забезпеченість компанії трудовими ресурсами. Умовами результативного пристосування працівника до організації є якісний рівень роботи, об’єктивність ділової оцінювання й опрацьованість механізму керування адаптації. Ці умови дотримуються на дослідженому підприємстві.

Таким чином, адаптаційний процес це якийсь соціальний механізм включення працівника в організацію. Фактори, що впливають на процес адаптації, відіграють важливу роль у процесі адаптації працівника.

4.2. Особливості заходів електробезпеки на підприємствах

Для забезпечення безпеки при користуванні електричним устаткуванням, апаратурою й електроустановками на підприємстві повинні бути реалізований ряд організаційних і технічних заходів, покликаних захистити працівників від поразки електрикою.

Система цих заходів включає такі заходи, як:

– заходи щодо організації діючої роботи електроустаткування і його експлуатації відповідно до інструкції й правилами;

– заходи технічного характеру;

– організаційні заходи, у тому числі, адміністративного характеру;

– забезпечення працівників електрозахисними коштами;

– інші заходи.

На підприємстві, що експлуатує будь які види електротехніки (тобто в кожній організації), повинне бути забезпечене їхнє втримування в справному стані. Відповідальність за це несе інженер по охороні праці або фахівець, що виконує функції по забезпеченню охорони праці. Експлуатація такого устаткування повинна проводитися відповідно до інструкцій, правил і нормами безпеки, вимогами охорони праці й іншими документами.

Електричне устаткування повинне вчасно проходити технічне планове обслуговування, ремонт, профілактичні випробування й інші види обслуговування, що забезпечують його справну роботу. До роботи на електричному устаткуванні допускаються особи, що мають необхідну групу електробезпечності, що пройшли медогляд, що й не мають протипоказань по стану здоров'я, що пройшли інструктаж із правил експлуатації й техніці безпеки.

На підприємстві обов'язково повинні проводитися інструктажі з охорони праці й техніці безпеки для всього електротехнічного й неелектротехнічного персоналу, крім того, для всіх працівників повинні бути розроблені відповідні інструкції.

Персонал, що працює з електричним устаткуванням, повинен бути забезпечений коштами електрозахисту й спецодягом, а самі електричні установки – укомплектовані засобами захисту й усім необхідним для пожежогасіння. Перевірку дотримання даних вимог підприємствами проводять органи енергонагляду, державної інспекції праці тощо.

Заходи попередження поразки працівників електрострумом включають огородження й ізоляцію будь яких частин електричного устаткування й установок, що перебувають під напругою. Також на підприємствах повинне бути організоване, де це можливо й де необхідно відповідно до правил і нормами, застосування малої напруги.

Обов'язковим заходом є заземлення або занулення всіх металевих

конструкцій і кабелів, а також використання коштів індивідуального й колективного електрозахисту. Також до організаційних заходів ставляться заходи щодо допуску до роботи з електрикою й нагляду під час роботи фахівців на електроустановках.

Заземленню або зануленню підлягають наступні конструкції й елементи:

– металеві корпуси технічних коштів і устаткування;

– електроприводи;

– вторинні обмотки трансформаторів;

– каркаси щитів керування, шаф тощо;

– пересувні електричні установки й устаткування;

– інші кабельні та металеві конструкції.

Заземлення й занулення повинні проходити інструментальну перевірку відразу після монтажу, при експлуатації – не рідше 1 рази в рік, а також після проведеного ремонту.

ВИСНОВКИ

Бар-ресторан “Зимовий сад” знаходиться у м. Збараж, за адресою: м-н Кармелюка, 1. Тут знаходиться банкетний зал на 180 чоловік, це унікальний заклад ресторанного типу, в якому, коли знаходишся, почуваєшся начебто в джунглях. Природа довкола – це не декорації, не бутафорія, а справжні багаторічні величні пальми, фікуси, драцени та інші тропічні представники флори. Провівши аналізування витрат за 2020-2021 рр., можна зробити наступний висновок, що вони у 2021 р. збільшились за рахунок збільшення чистого доходу від реалізації продукції, відповідно, витрати на 1 грн. товарної продукції також збільшилися у 2021 р. по відношенні до показника 2020 р. Найбільш питому вагу у структурі витрат на виробництво продукції закладу ресторанного господарства у 2020 р. Та у 2021 р становили матеріальні витрати.

Аналізування динаміки прибутку ПП “Зимовий сад” за 2020-2021 рр. За два роки дослідження (2020-2021 рр.) у бар-ресторані “Зимовий сад” чистий прибуток спочатку знизився на 4 тис. грн., а вже на наступний період, знизився майже на 581 тис. грн., це пов’язано зі зменшенням реалізації продукції, що пов’язано з нестабільністю ринку.

Однією із запропонованих пропозицій є проект з вдосконалення продуктивності праці із застосуванням ЕОМ. Зміна обсягу виробництва впливає на економію працівників внаслідок того, що темпи зростання чисельності деяких категорій промислово-виробничого персоналу менший, ніж темпи зростання обсягів виробництва. Після проведених розрахунків встановлюємо приріст продуктивності праці. Отже, продуктивність праці становитиме: у 2022 році – 29,7 тис. грн., у 2023 році – 29,68 тис. грн., у 2024 році – 29,63 тис. грн., у 2025 році – 29,83 тис. грн.

Наступною пропозицією є розроблення рекомендацій і перспектив подальшого інноваційного розвитку бар-ресторану “Зимовий сад”. Для цього були проведені анкетування жителів міста Збараж. Аналізування отриманих

результатів свідчить про те, що недостатня кількість осіб, що прямо відносяться до сфери харчування, мають навіть загальну інформацію про наявність і функціонування об’єднань.

Одним зі способів вирішення даної проблеми передбачається створення Асоціації гостинності Збаразького району, яка серед ряду інших виконувала б і інформаційну функцію шляхом залучення різних категорій осіб у професійному відношенні у розвиток інноваційної діяльності сфери громадського харчування регіону. Завдання такої асоціації бачимо на слайді. Основними напрямками діяльності Асоціації гостинності Збаразького району є організація інформаційного простору, підвищення престижу професії та підготовка висококваліфікованих інженерно-технічних кадрів. Пропонована модель некомерційної організації, на прикладі Асоціації гостинності Збаразького району стане важливим елементом інфраструктури інноваційного розвитку сфери громадського харчування у регіоні.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Городянська Л. В. Відтворювальні економічні ресурси: теорія та методологія обліку і аналізу: монографія. Київ: КНЕУ, 2013. 259 с.

2. Давидова О. Особливості застосування інновацій у розвиток туристичної галузі України. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2015. № 7 (172). С. 65–69.

3. Денисенко М. П. Інноваційний розвиток суспільства на основі інтелектуального капіталу. Наукові записки. Економіка. 2013. Вип. 23. С. 15-19.

4. Єфремов М. Штучний інтелект, історія та перспективи розвитку. Вісник ЖДТУ. Серія "Технічні науки". 2008. *№ 2 (45)*. С. 123-127. URL: http://vtn.ztu.edu.ua/article/view/81625/79214 (дата звернення: 23.12.2021).

5. Іванова В. В. Людський капітал як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємств туристичного бізнесу. Актуальні проблеми економіки. 2014. № 5 (155). С. 321-327.

6. Історія економічних вчень: навчальний посібник / за ред. В. В. Кириленка. Тернопіль: "Економічна думка", 2007. 233 с.

7. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.

8. Колот А., Григорович С. Соціально-трудові аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки. Україна: аспекти праці. 2006. № 4. С. 8–15.

9. Кочума І. Ю. Соціальний капітал як чинник підвищення ефективності використання економічного потенціалу. Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України, 2014. Вип. 40. С. 146-254.

10. Марущак Т. Управління підприємствами ресторанного господарства різних форм господарювання К., 2002. 320с.

11. Мікловда В. П., Брітченко І. Г., Кубіній Н. Ю., Дідович Ю. С. Ефективність стратегічного управління підприємствами: сучасні проблеми та перспективи їх вирішення: монографія. Полтава: ПУЕТ, 2013. 218 с.

12. Нечаюк Л. І., Телеш Н. О. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент. URL: http://tourlib.net/books_ukr/nechauk22.htm.

13. Нокдаун и локдаун. Как “переносит” карантин гостиничный рынок Украины. URL: https://commercialproperty.ua/analitics/nokdaun-i-lokdaun-kak-perenosit-karantin-gostinichnyy-rynok-ukrainy/

14. Огляд українських готелів і ресторанів. URL: http://ukraine-for-business.com/ua/info-fortourists-in-ukraine/70-review-of-hotels-and-restaurants.

15. Ощипок І. М. Розвиток закладів ресторанного господарства на концептуальних засадах інновацій. Підприємництво і торгівля. 2017. Вип. 21. С. 101-105. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Torg_2017_21_20

16. Пэйн Э. Руководство по CRM: путь к совершенствованию менеджмента клиентов. Минск: Гревцов Паблишер, 2007. 384 с.

17. Попа А., Колишко Р., Попова Н., Панзіка Ф. Дослідження та аналізування вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Будапешт: ЄС-МОП, 2013. 137 с.

18. Поплавська А. В. Національно-культурні традиції харчування в сучасних ресторанах: URL https://journal-knukim.com.ua/index.php/culturology/article/download/60/226

19. Романенко О. О., Яворська О. Г. Клієнтський капітал підприємств сфери туризму та індустрії гостинності Одеської області. Причорноморські економічні студії. 2018. Вип. 28 (2). С. 10-15.

20. Романенко О. О., Яворська О. Г. Соціальний капітал в умовах інтелектуалізації підприємств сфери туризму та індустрії гостинності. Економіка та держава. 2018. № 4. С. 26-31.

21. Саух І. Оцінювання наукових підходів до трактування сутності стратегії підприємства та її змістовні характеристики. Соціально-економічні проблеми і держава. 2016. Вип. 1 (14). С. 145-151.

22. Смагін В. Л., Яворська О. Г. Інноваційний потенціал підприємств сфери туризму та індустрії гостинності. Причорноморські економічні студії. 2018. Вип. 31. С. 100-105.

23. Смагін В. Л., Яворська О. Г. Метасоціальна складова капіталів підприємств сфери туризму: людський, соціальний та клієнтський капітали. Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. 2018. Вип. 2 (109). Ч. 1. С. 112-118.

24. Рябінчук М. В. Соціальний капітал: структура та зміст. Вісник національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”. Філософія. Психологія. Педагогіка. 2012. № 2. С. 59-64.

ДОДАТКИ

Додаток А

Фотографії меню бар-ресторану “Зимовий сад”

Салат з капусти (190 г)

Салат “Грецький” (230 г)

Салат “Богатир” (150 г)

Картопля по-домашньому (290 г)

Рис з овочами (140 г)

Медальйони під вершковим соусом (300 г)