

УДК 658.3

Янч О.В., Мельник Л.М.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

РОЛЬ ПЕРСОНАЛУ У ВПРОВАДЖЕННІ СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ

Yanch O., Melnyk L.

Ternopil Ivan Puluj National Technical University

THE ROLE OF STAFF IN IMPLEMENTING A SUSTAINABLE DEVELOPMENT STRATEGY IN THE RESTAURANT BUSINESS

Ключовим фактором успішного впровадження концепції сталого розвитку у ресторанному бізнесі є активна залученість працівників. Їхні знання, навички та досвід стають рушійною силою змін та забезпечують досягнення поставлених цілей. Без прихильності та усвідомлення мети співробітниками навіть найкраща стратегія буде приречена на провал [2].

Хоча обслуговуючий та кухонний персонал найбільше бере участь у виробничих процесах і реалізації сталих практик адекватне сприйняття даної концепції має насамперед починатись з вищого керівництва та менеджменту. Лише аналізуючи їхні дії та поведінку, підлеглі зможуть змінити своє ставлення до запропонованих ініціатив в позитивному напрямку [4].

Окрім того, щоб бути прикладом, менеджери закладу відіграють роль лідера у формуванні ініціативного колективу, що сприяє сталому розвитку закладу громадського харчування. Це досягається шляхом використання різних підходів до управління людським потенціалом. Серед основних завдань — спостереження, регулювання та стимулювання дій співробітників, адаптація до змін в організаційних процесах, а також швидке реагування на непередбачені обставини та кризові ситуації [3]. Саме тому управлінцям вкрай важливо усвідомлювати силу свого впливу на ефективність роботи команди та вміти цим користуватись.

З-поміж усього персоналу ресторанного закладу саме працівники кухні залишають найбільший негативний слід на навколишньому середовищі значною мірою через неконтрольоване використання харчових продуктів та води під час приготування їжі. Переосмислення процесу дозволить суттєво зменшити кількість харчових відходів та вуглецевого сліду. Натомість це вимагає від професіоналів наявності специфічних кулінарних навичок і знань, які наприклад дозволяють повторно використовувати залишки їжі чи стежити за споживанням ресурсів.

Професійна компетентність позитивно впливає на самоефективність, що, у свою чергу, веде до сталих поведінкових намірів у професійної діяльності. Самоефективність слугує посередником між професійними знаннями і готовністю до дій, а також формує ентузіазм і впевненість у подоланні викликів [6]. Підвищення професійної компетентності співробітників кожної ланки може бути ключовим фактором у формуванні сталої діяльності закладу.

Забезпечення навчання та розвитку персоналу в контексті сталості є обов'язковим кроком для зростання професійної компетентності. Це включає участь у тренінгах, семінарах та курсах, що сприяють впровадженню стійких практик у ресторанному бізнесу. Освіта дозволяє кожному члену команди усвідомлювати та підтримувати цілі сталого розвитку, що посилює їхню мотивацію і готовність до дій.

Таке навчання не лише розвиває професійні навички, але й створює культуру відповідального використання ресурсів, зменшення відходів та впровадження енергоефективних методів. Підвищена самосвідомість персоналу дозволяє їм інформувати гостей про сталі ініціативи ресторану, також заохочуючи їх до відповідальної поведінки.

Крім того, врахування думки працівників у прийнятті рішень у сфері сталого розвитку створює можливості для реалізації їхніх ідей, що позитивно впливає на атмосферу в колективі. Введення системи заохочень, таких як бонуси та визнання, мотивує персонал до активної участі в розвитку сталості підприємства. Таким чином, інвестиції в навчання та професійну підготовку стають ключем до забезпечення стійкості та успіху ресторанного бізнесу в довгостроковій перспективі [1].

Отже, результатом залучення персоналу у реалізацію стратегії сталого розвитку не лише створюють цінності та пропозиції для своїх клієнтів, але й забезпечують більш глибоку взаємодію, емоційні зв'язки та міцні стосунки зі своїми співробітниками. У випадку ресторану його повсякденна діяльність повинна бути організована таким чином, щоб сприяти розвитку внутрішньої мотивації та узгоджувати почуття мети працівників із робочими процесами організації.

Замість проведення маркетингової кампанії під гаслом «робити добро», мета ресторану «покращити обслуговування клієнтів, навколишнього середовища та місцевих спільнот» буде стимулювати працівників відстоювати свої інтереси та трансформувати щоденну діяльність у ресторані в стійку практику, керовану самими співробітниками. Це, в свою чергу, сприятиме підвищенню їхньої оперативної ефективності та тривалій цілеспрямованості внутрішньої мотивації, зокрема у питаннях зменшення харчових відходів для досягнення сталих цілей [5].

Список використаних джерел:

1. Бабко Н.М., Колеснікова А.С. Особливості впровадження сталого менеджменту у готельно-ресторанній індустрії. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «*Стратегічні пріоритети розвитку соціально-економічних систем у контексті сучасного наукового виміру*». 2023. С. 193 – 197. URL: https://fim.mdpu.org.ua/wp-content/uploads/2023/11/Konferentsiya_zbirnyk.pdf#page=193.
2. Бойківська Г., Овчарук О., Ткаченко Д. Управління персоналом підприємств з урахуванням принципів сталого розвитку. *Scientific journal “Modeling the development of the economic systems”*. 2024. С. 106 – 110. URL: <https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/296/268>.
3. Грабина А.Ю., Копішинська К.О. Загальні та специфічні підходи до управління трансформацією підприємств для забезпечення сталого розвитку. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «*Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи*». 2024. С. 52–53. URL: <https://confmanagement-proc.kpi.ua/article/view/303609>.
4. Băltescu C.A., Neacșu N.A., Madar A., Boșcor D., Zamfirache A., Sustainable Development Practices of Restaurants in Romania and Changes during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*. 2022. No. 14, URL: <https://doi.org/10.3390/su14073798>.
5. Islam J.Ul, Nazir O., Rahman Z. Sustainably engaging employees in food wastage reduction: A conscious capitalism perspective. *Journal of Cleaner Production*. 2023. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136091>.
6. Lu M.-Y., Ko W.-H. Sustainable Preparation Behavior for Kitchen Staff in Order to Limit Food Waste. *Foods*. 2023. URL: <https://doi.org/10.3390/foods12163028>.