

**Кришталь О. І.**  
Одеський національний економічний університет  
м. Одеса, Україна  
*Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри  
туристичного та готельно-ресторанного бізнесу*  
**Шикіна О. В.**

## **ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОСВІТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА**

Освіта на підприємстві – це система навчання та розвитку, яка спрямована на підвищення кваліфікації та компетентностей працівників підприємства з метою поліпшення їхнього професійного виконання завдань або рішення питання пошуку та підготовки нового персоналу.

Корпоративна освіта орієнтована на потреби власне підприємства. Програми освіти розробляються враховуючи конкретні потреби та вимоги підприємства, що забезпечує підвищення кваліфікації співробітників та надає працівникам можливість оновлення та розширення своїх знань у відповідності з останніми трендами та технологіями в галузі.

Одним з важливих факторів мотивації співробітників на підприємстві є можливість підвищення власної ефективності співробітника, що відобразиться на заробітній платні. За статистикою надання можливості професійного розвитку у компанії може бути істотною конкурентною перевагою при обранні майбутнього місця роботи. Сприяння кар'єрному росту працівників займає одну з важливих позицій у рейтингу мотивації персоналу. Саме тому відомі світові готельні мережі приділяють багато уваги навчанню свого персоналу.

Завдяки корпоративному навчанню можна вирішити проблему пошуку співробітників менеджерів за рахунок зростання провідних фахівців у власному колективі. Це більш ефективний шлях пошуку керівника, ніж займатися пошуком особи, що буде влаштовувати всім запитам підприємства. Розвиток компетенцій, спрямованих на розвиток не лише професійних навичок, але і міжособистісних та лідерських компетенцій теж займає важливе місце у

розвитку підприємства.

Питання навчання на підприємстві стає достатньо актуальним ще через не налагоджений діалог бізнеса та навчальних закладів. Коли у процесі навчання у ЗВО майбутні фахівці отримують не актуальні знання через бюрократичний шлях оновлення освітніх програм, то гнучкість та динамічність освіти на підприємстві легко адаптується до сучасних потреб підприємства та робочих груп. Не витрачається коштовний час на погодження програм та пошук необхідних матеріалів, бо ринок сам регулює цінність знань за рахунок впровадження нових технологій, програм, чи систем управління. Навчання на підприємстві відбувається тільки у задля підготовки персоналу до поставлених актуальних задач.

Ще однією перевагою навчання на підприємстві є зацікавленість як самого кандидата у навчанні, так і підприємства у тому, щоб навчання проходило максимально ефективно. Враховується індивідуальний підхід до навчання з корекцією процесу виходячи з особистих потреб кандидата та темпу навчання кожного працівника.

Навчання на підприємстві може відбуватися у різних обсягах, необхідних для підвищення кваліфікації співробітників. Одною з форм навчання на підприємстві є внутрішні тренінги за рахунок більш досвідчених співробітників, які можуть поділитися своїми знаннями з новими співробітниками. Але можуть бути і запрошені фахівці, що не працюють у даній установі, але виконують договір про навчання. Розповсюдженим у готельних мережах є організація навчання для керівників різних готелів з подальшим проведенням цього навчання керівниками для своїх підлеглих, що у свою чергу розвиває спільний професійний підхід до роботи та сприяє командній атмосфері на підприємстві.

Організація навчання на підприємстві ще може регулювати кар'єрний шлях співробітника. Якщо навчання на підприємстві має обов'язковий характер та графік, який допомагає визначити після яких досягнутих результатів співробітник може претендувати на підвищення посади та заробітної платні.

Такі форми контролю часто застосовуються у ІТ сфері для швидкого введення нових співробітників рівня Junior. Пройшовши інтернатуру, людина перетворюється на джуна. Основна вимога щодо нього – здатність самостійно виконувати технічні завдання. І тільки пройшовши навчання, продемонструвавши свої персональні результати, та організувавши презентації з позитивним складанням іспиту – співробітник може претендувати на підвищення за рівнем до категорії Middle, а потім Senior.

Тобто унаочнення кар'єрного шляху допомагає оцінити та підвищити результативність дій співробітника щодо саморозвитку. Такі метрики професійного росту визначають успішність навчальних програм та їхній вплив на результативність працівників. Що у свою чергу стимулює до постійного вдосконалення.

Як результат, такого роду навчання допомагає впровадженню сучасних методів освіти для інтеграції інновацій на підприємстві.

Але організація навчання на підприємстві є достатньо важким та витратним процесом, що не можуть собі дозволити окремі готелі з невеликим штатом. Організація процесу навчання стає більш досяжною та виправданою у готельних мережах, де це стає однією з конкурентних переваг, чому готель має вступати до мережі. Навіть виділення окремого співробітника під організацію навчального процесу тягне за собою витрати його часу, необхідність отримання кваліфікації та залучення ресурсів і інструментів навчання.

В результаті дослідження організації освіти на підприємстві було виявлено, що сучасна галузь вимагає високого рівня професійності персоналу та високоякісного обслуговування. Відзначено, що в освітньому процесі на робочому місці студенти можуть отримати важливий практичний досвід і розвивають необхідні навички. Але, у той же час, організація занять у готелях може ускладнюватися через наявність нестандартного робочого графіку та велике навантаження персоналу. Важливим є забезпечення високої якості контролю та оцінки навчання в умовах динамічного готельного середовища.

На наш погляд, організації процесу навчання є більш доцільною у

готельних мережах, де стандартизований підхід забезпечує єдність якості обслуговування. Зазначимо, що кадри, які пройшли навчання у готельних мережах, демонструють легку адаптацію до різних локацій готелів.

Враховуючи останні тенденції, визначимо важливість організації автоматизації навчання та впровадження дистанційної форми. Що розширює можливість залучення спікерів з різних куточків країни та надає свободу вибору часу навчання для співробітників. Автоматизація навчального процесу сприяє ефективності його організації та моніторингу, а дистанційне навчання надає працівникам готелю можливість підвищувати свою кваліфікацію, не виходячи з робочого графіку.

Узагальнюючи наш досвід, ми підкреслюємо, що організація навчання у готелях є ключовим елементом забезпечення високої якості обслуговування. Однак цей процес вимагає комплексного підходу та впровадження інноваційних методів, зокрема автоматизації та дистанційного навчання, для оптимізації процесів та підвищення ефективності.

### **Список використаних джерел**

1. Беляєва С. Актуальні питання організації комплексних тренінгових програм навчання персоналу готелів. Молодий вчений. 2017. Вип. 12 (52). С. 564–571.
2. Непочатенко В. Підвищення кваліфікації персоналу як складова успішного розвитку підприємств індустрії гостинності. Економіка та суспільство. 2022. Вип. 39. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-86>.
3. Давидова О.Ю., Давидова О.А. Організаційні аспекти формування та впровадження комплексних тренінгових програм навчання персоналу готелів. URL: <https://elib.hduht.edu.ua/bitstream/123456789/5931/1/19>.