

доступ до знань і робить включення у глобальний простір безальтернативним для інноваційного поступу країн.

Звичайно глобалізація загострює різноманітні протиріччя, які мають вирішуватись національними урядами і міжнародними організаціями. Через об'єктивність і незворотність глобалізації відмова від неї є неможливою і недоцільною як для країн, так і для підприємств. З огляду на це, є необхідними якісні зміни в управлінні інноваційними процесами: 1) перехід до глобально-орієнтованої політики пріоритетів розвитку; 2) урахування впливу глобалізації на просторово-інноваційний розвиток економіки; 3) створення систем управління знаннями, зокрема баз знань, та нової інфраструктури операцій зі знаннями; 4) дотримання міжнародних імперативів продукування і розповсюдження знань. Ці зміни мають універсальний характер, однак по-різному реалізуються на рівні держави і підприємств, враховуючи відмінності цілей.

*Список використаних джерел: 1. Білозубенко В.С. Глобальна парадигма інноваційного розвитку: нові орієнтири для України / В.С. Білозубенко // Торгівля і ринок України: темат. зб. наук. пр. / Донецьк: ДонНУЕТ, 2011. – Вип. 32. – С.11-18. 2. Глобальная трансформация инновационных систем: сб. науч. трудов / Отв. ред. Н.И. Иванова. – М.: ИМЭМО РАН, 2010. – 163 с.*

**ПРИЙМИЧ Г.Ю.**, студентка, ХНУМГ імені О.М.Бекетова

**МАТВЄЄВА Н.М.**, к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства, бізнес-адміністрування та регіонального розвитку ХНУМГ імені О.М.Бекетова

## **СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА**

Перехід до ринкової економіки збільшив значення активізації інноваційної діяльності, проблем формування інноваційного потенціалу країни, що дозволяє реорганізувати економіку, прискорено розвивати наукомістке виробництво, що повинно стати найважливішим фактором виходу з економічної кризи і забезпечення умов для економічного росту.

Стан інноваційної діяльності в Україні більшістю експертів-науковців визначається як кризовий і такий, що не відповідає сучасному рівню інноваційних процесів у промислово-розвинених країнах та потребам інноваційного розвитку. Готельне господарство стрімко розвивається тому є однією з основних складових економічного розвитку України. Тому сьогодні актуальним є підвищення економічної ефективності готельно-ресторанного бізнесу за допомогою інноваційного потенціалу.

Підчас вивчення проблем інноваційного розвитку готельно-ресторанної сфери досліджувалися фундаментальні основи впровадження заходів науково-технічного прогресу, його економічна сутність, взаємозв'язок з підприємницькими процесами цього поняття. Це обумовило звертання до праць Й. Шумпетера, К. Оппенлендера, П. Друкера, А. Анчишкіна, Н. Кондратьєва, М. Делягіна, Д. Кокурина.

Метою є вивчення проблем розвитку інноваційного потенціалу на підприємствах готельно-ресторанного господарства.

Індустрія гостинності - це індустрія, що працює на благо людей. Це – потужний механізм, що активно функціонує та стрімко розвивається. Індустрія гостинності є найважливішим елементом соціальної сфери. Вона відіграє важливу роль у підвищенні ефективності громадського виробництва, та відповідно, росту життєвого рівня населення. Туризм в Україні, зокрема готельний бізнес, може і повинен стати

сферою реалізації ринкових механізмів, джерелом поповнення державного та місцевих бюджетів, що позитивно відобразиться на економіці країни.

Розвиток підприємств відбувається шляхом освоєння різноманітних інновацій, які здійснюються саме завдяки вкладенню сформованих інвестиційних ресурсів підприємств. Тому виникає необхідність дослідження такого поняття як інноваційно-інвестиційний потенціал підприємств.

Інвестиційний потенціал підприємства являє собою здатність підприємства забезпечувати себе інвестиційними ресурсами для формування матеріальних та нематеріальних активів з метою забезпечення стабільного росту підприємства і максимізації доходів інвестора.

Інноваційна діяльність у сфері готельно-ресторанного господарства для туризму спрямована на створення нового або заміни існуючого продукту, на вдосконалення транспортних, готельних та інших послуг, освоєння нових ринків, впровадження передових інформаційних і телекомунікаційних технологій і сучасних форм організаційно-управлінської діяльності. Інновації та нові інформаційні технології стають визначальними факторами для конкурентоспроможності індустрії туризму та активізації обміну з іншими секторами економіки, з нею пов'язаними. Виокремлюють чотири види інновацій, що мають місце в готельному бізнесі див. рис.1.

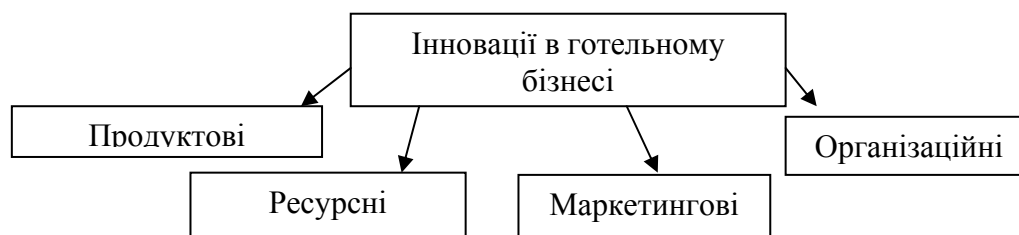


Рис.1. Види інновацій

Щоб вирішити інноваційні проблеми в готельно-ресторанній справі потрібно:

- розробка й прийняття комплексу законодавчих актів і розпоряджень, що забезпечують сприятливе правове середовище для розвитку інноваційної діяльності в туризмі.
- формування системи взаємодіючих інноваційних структур (інноваційні центри, технопарки, технополіси, інкубатори інноваційного бізнесу, центри оцінки технологій, регіональні центри інноваційного розвитку, біржі розробок і технологій, бізнес - центри, бюро патентного і юридичного захисту, інтелектуальної власності, відділи маркетингу й реклами продукції і т.д.).
- формування системи взаємозалежних по інноваційному циклі фінансових інститутів (програм, бюджетних і позабюджетних фондів, представництв закордонних фондів і т.д.), призначених для фінансування інфраструктури інноваційної діяльності й інноваційних проектів на поворотній і безповоротній основі.
- формування інноваційно-інвестиційних структур, що забезпечують єдність інноваційного циклу й логістику ресурсів у межах цього циклу.
- запровадження дієвого пільгового режиму здійснення інноваційної діяльності.

- забезпеченні тісної інтеграції виробництва, фінансів, науки, освіти з метою сприяння випереджаючому розвитку науково-технологічної сфери.

Інновації в готельно-ресторанній сфері дають змогу підприємствам не тільки займати лідируючі положення у своїх ринкових сегментах, й відповідати світовим стандартам готельного обслуговування вони також виступають в якості стимулу для подальшого розвитку економіки України.

**КУЩОВА Ю.В.**, студент, м. Харків, ХНУМГ імені О. М. Бекетова

**СОЛОДОВНИКОВА А.А.**, студент, м. Харків, ХНУМГ імені О. М. Бекетова

**МАТВЄЄВА Н.М.**, канд. екон. наук, доцент, м. Харків, ХНУМГ імені О. М. Бекетова

## **СИСТЕМА МОТИВАЦІИ ПЕРСОНАЛА**

Перед менеджером стоить множество задач. Немаловажной является задействование всего потенциала своих сотрудников. Инструментом пробуждения активности и продуктивной работы персонала является система мотиваций.

Мотивация персонала — это комплекс материальных и нематериальных стимулов, призванный обеспечить качественный и производительный труд работников, а также способ привлечь в компанию наиболее талантливых специалистов и удержать их.

Материальное стимулирование широко используется для повышения трудовой активности персонала, так работник при оговоренном объеме и качестве выполняемой работы может рассчитывать на получение тех или иных материальных благ. Нематериальные стимулы очень многообразны и делятся на три группы: социальные, моральные, социально-психологические. Используя их в комплексе, можно добиться высокой эффективности.

Для сотрудников важным является как материальное, так и нематериальное стимулирование их труда. Ведь, если работа хорошо оплачивается, то человек подсознательно стремится работать больше и качественнее, ведь его труд замечают. Но, при выборе метода стимулирования, важно понимать психологию коллектива и отдельного сотрудника. Трудно выделить или отдать предпочтение одному конкретному способу стимулирования и мотивирования работников, ведь они являются взаимоопыляемыми. Материальные стимулы привлекают работников в организацию, а нематериальные удерживают в ней.

Если обратиться к пирамиде потребностей Маслоу, то можно увидеть что основными являются физиологические потребности, а к ним мы относим, например, питание. Для того чтобы полноценно питаться, поддерживать свое здоровье человеку нужны средства. Это один из плюсов в пользу материального стимулирования. Нематериальные потребности человека занимают следующую позицию, но без них человек может существовать.

Хотим остановить свое внимание на специфике мотивации молодых специалистов. Получив диплом, выпускник старается найти и удержаться на первом месте работы. Основной задачей является профессиональный рост, развитие, получение новых навыков, что в будущем повлечет за собой повышение заработной платы и продвижение по службе. Нематериальным стимулированием младших специалистов и выпускников могут выступать командировки, вручение грамот, наград,