

**ЦЕНТРАЛЬНА СПІЛКА СПОЖИВЧИХ ТОВАРИСТВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

БАБЕНКО ОЛЕНА МИКОЛАЇВНА

УДК 316.46:005.95:640.43

**ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ
РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління
підприємствами (за видами економічної діяльності)

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Львів – 2018

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі управління персоналом та економіки праці ВНЗ Укоопспілки “Полтавський університет економіки і торгівлі”.

Науковий керівник: доктор економічних наук, доцент
Барна Марта Юріївна,
Львівський торговельно-економічний університет,
перший проректор,
професор кафедри туризму та готельно-ресторанної
справи

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Васильців Тарас Григорович,
Регіональний філіал Національного інституту
стратегічних досліджень у м. Львові,
заступник директора

кандидат економічних наук, доцент
Білецька Ірина Мирославівна,
Івано-Франківський навчально-науковий інститут
менеджменту Тернопільського національного
економічного університету,
завідувач кафедри міжнародної економіки, маркетингу і
менеджменту

Захист відбудеться “ ” травня 2018 р. о 14⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 35.840.01 у Львівському торговельно-економічному університеті за адресою: 79005, м. Львів, вул. Туган-Барановського, 10, ауд. 213.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Львівського торговельно-економічного університету за адресою: 79005, м. Львів, вул. М. Туган-Барановського, 10, ауд. 109.

Автореферат розіслано “ ” березня 2018 р.

**В. о. вченого секретаря
спеціалізованої вченої ради**

Б. Б. Семак

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах активізації глобалізаційних тенденцій, підсилених розвитком тотальної інформатизації і використанням інтернет- та інформаційних технологій, все більшого значення, актуальності і вагомості набувають фактори праці та інтелекту. Ці фактори є невід'ємними чинниками і передумовами функціонування, розвитку підприємств, їх здатності адаптуватися до швидкозмінного бізнес-середовища та протидіяти тиску конкуренції. Разом з тим, зміщуються й акценти в компетентностях персоналу. Якщо раніше наголос робився на продуктивності та кількісних вимірниках праці, то зараз – на вміннях впливати на трудовий колектив, організовувати бізнес-процеси, гуртувати та мотивувати персонал навколо корпоративних цінностей, визначати перспективні стратегії розвитку бізнесу і підвищення рівня лояльності споживача. Такі компетентності в сучасному менеджменті торактуються як лідерські, а лідерство розглядається як рушійним фактором модернізації систем управління персоналом.

Попри окреслені тенденції, лідерство в управлінні персоналом вітчизняних підприємств впроваджується недостатньо швидко і у недостатніх обсягах, що знижує потенціал їх конкурентоспроможності та ефективного управління персоналом. Це актуалізує завдання розробки теоретико-методичних та впровадження сучасних ефективних практичних інструментів і засобів політики імплементації лідерства в системи управління персоналом підприємств, у тому числі з урахуванням специфіки функціонування та особливостей розвитку підприємств ресторанного господарства як важливого сегмента внутрішнього ринку, де створюється значна частка ВВП та задовольняються потреби великої частини населення держави.

Проблемам управління лідерством в системі менеджменту персоналу приділено багато уваги у дослідженнях вітчизняних і зарубіжних науковців: Д. Богині, Л. Борщ, Г. Дж. Болта, Т. Васильціва, О. Грішнєвої, Н. Єсінової, Г. Завіновської, А. Колода, Р. Крапгама, Е. Лібанової, А. Лаурента, М. Мартиненка, В. Міляєвої, С. Нестулі, О. Нестулі, Л. Скібіцької, Г. Старовойтової, Р. Хілла, Л. Шимановської-Діанич, Г. Шредера та ін. Управління функціонуванням та розвитком персоналу підприємств ресторанного господарства є об'єктом досліджень Л. Агафонової, В. Антонової, В. Апопія, М. Барни, І. Білецької, Г. Завілейського, А. Менделевича, Н. Міценко, К. Коровіна, В. Пшеничного, Г. П'ятницької, В. Ткаченко, А. Фоміної, І. Фейзуллаєва, Л. Янчевої та інших науковців.

Проте особливості сучасного періоду розвитку, формування інтелектуально-кадрового забезпечення, а також специфічні умови функціонування та бізнес-процесів підприємств ресторанного господарства потребують нових більш досконалих підходів та засобів впровадження лідерства в систему управління їх персоналом.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до планів наукових досліджень ВНЗ Укоопспілки "Полтавський університет економіки і торгівлі" (зокрема за науково-дослідними темами: "Розробка теоретико-методологічних основ розвитку та управління персоналом" (номер державної реєстрації 0112U001078), де автором сформовано методичку діагностики лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства та визначено напрями інституалізації лідерства;

“Ефективність інвестицій в людський капітал на підприємствах в сучасних умовах” (номер державної реєстрації 0112U001077), де дисертантом виявлені агреговані чинники впливу на ефективність управління персоналом підприємств) та Львівського торговельно-економічного університету (за науково-дослідною темою: “Інституційно-інформаційний механізм стратегічного розвитку індустрії гостинності” (номер державної реєстрації 0117U002091), де дисертантом обґрунтована методика оцінювання ефективності застосування лідерства підприємствами ресторанного господарства).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є наукове обґрунтування теоретико-методичних засад і прикладних інструментів та засобів впровадження лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства.

З урахуванням визначеної мети в роботі поставлено і вирішено такі завдання:

- узагальнити теоретичні погляди та встановити концептуальний зміст поняття і структури лідерства на підприємстві;
- сформулювати методику діагностики лідерства в управлінні персоналом підприємств;
- здійснити аналіз соціально-економічних передумов лідерства на підприємствах ресторанного господарства;
- виявити характеристики стану та ефективності застосування лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства;
- провести оцінювання реалізації лідерського потенціалу та його впливу на управління персоналом підприємств ресторанного господарства;
- визначити напрями інституціалізації лідерства на підприємствах ресторанного господарства;
- обґрунтувати базові положення стратегії розвитку лідерства на підприємствах ресторанного господарства;
- удосконалити методику оцінювання лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства.

Об'єктом дослідження є процес впровадження лідерства в управління персоналом підприємств ресторанного господарства.

Предметом дослідження є теоретико-методичні засади, інструменти та засоби управління лідерством в системі управління персоналом підприємств ресторанного господарства.

Методи дослідження. У процесі дослідження використовувалися загальнонаукові та спеціальні методи синтезу і системного аналізу (для обґрунтування змісту поняття “лідерство” та визначення його особливостей на підприємствах ресторанного господарства); системного аналізу та теоретичного узагальнення (для розвитку методики оцінювання лідерства на підприємствах); статистичного аналізу та експертних опитувань (для надання характеристики умовам впровадження і розвитку лідерства на підприємствах ресторанного бізнесу); групувань, логічного аналізу, стратегічного менеджменту (для обґрунтування інструментів та засобів інституціалізації лідерства на підприємствах ресторанного господарства); системного та порівняльного аналізу (при обґрунтуванні елементів стратегії розвитку лідерства на підприємствах ресторанного господарства).

Інформаційну та статистичну основу дисертації становлять законодавчі та

нормативні акти України, матеріали Державної служби статистики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, фінансова та статистична звітність підприємств ресторанного господарства, монографії та статті провідних вчених у вітчизняних і зарубіжних виданнях, матеріали науково-практичних конференцій, інформаційні ресурси мережі Internet.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретико-методичних підходів та прикладних рекомендацій щодо удосконалення процесів впровадження лідерства в систему управління персоналом підприємств ресторанного господарства. Зокрема, у дисертації

вперше:

- введено в науковий обіг поняття “лідерська організаційна структура” у вигляді ієрархічної конфігурації розміщення лідерів в рамках загальної організаційної структури управління підприємством ресторанного бізнесу. Принциповими положеннями лідерської організаційної структури є, по-перше, включення не всіх структурних підрозділів та не всього персоналу підприємства, а лише лідерських позицій; по-друге, можлива невідповідність розміщення лідерів та управлінського персоналу підприємства; по-третє, врахування і формування лідерської організаційної структури не лише за рівнями, але й за функціями управління, а також її більша зорієнтованість на виробничо-технологічні бізнес-процеси підприємства ресторанного господарства;

удосконалено:

- концептуальні аспекти управління лідерством, зокрема уточнено сутнісні характеристики понять: “лідерство” (до традиційних аспектів взаємодії і впливу лідерів та членів команди додано визначальну роль лідерів у формуванні бізнес-стратегії та удосконаленні бізнес-процесів у ресторанному бізнесі); “лідерський клімат” (розвинено характеристики середовища, в якому становлюються та зростають лідери, формуванням необхідних стандартів, колективних цінностей та внутрішньої мотивації і поведінки персоналу, взаємозв’язків, взаємовідносин та взаємодії між керівниками і лідерами у вимірах: “згори – донизу”, “знизу – догори” та горизонтальному (наскрізному)); “колективне лідерство” (як прояв високоефективної взаємодії лідерів, яка забезпечує ефекти синергії), що дозволило удосконалити понятійний апарат політики впровадження лідерства на підприємствах ресторанного господарства;

- методичний підхід до оцінювання реалізації лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства, зокрема, на відміну від численних методик соціологічних опитувань персоналу підприємства, розроблено методичну послідовність, проходження якої передбачає не лише ідентифікацію стану, характеристик та властивостей лідерства, але й оцінювання міри реалізації потенціалу лідерства та впливу лідерства на ефективність управління персоналом і реалізацію можливостей розвитку підприємства;

- інструментарій впровадження лідерства в систему управління персоналом підприємств ресторанного господарства, для чого визначено поняття інституціалізації лідерства як процесу значно комплекснішого і важливішого в порівнянні з розвитком лідерства, який передбачає закріплення в рамках суспільних (соціально-трудова, економічних) відносин норм (правил, санкцій) та прав, формалізацію та впорядкування процесів, пов’язаних з управлінням і

використанням лідерства на підприємстві, а також обґрунтовано відповідну методичну послідовність заходів від делегування керівництвом завдань з планування політики до забезпечення її належного контролю;

набули подальшого розвитку:

- інструментарій стратегування впровадження і розвитку лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства за рахунок ідентифікації головних елементів відповідної стратегії (мети, стратегічних цілей, напрямів (розділів) стратегії, інструментів та засобів, суб'єктів і об'єктів реалізації політики) та методичної послідовності формування і реалізації стратегії. Отримані результати дозволяють розвинути можливості стратегічного планування впровадження та розвитку лідерства на підприємствах ресторанного бізнесу;

- прикладні підходи до аналізу стану формування і реалізації лідерського потенціалу підприємства ресторанного господарства, зокрема розвинено класичні якісні методи дослідження людського та трудового потенціалу їх доповнення кількісно-результуючими характеристиками, висновки за якими формуються в процесі обґрунтування методу оцінювання, проведення якісного оцінювання, кількісного оцінювання лідерського потенціалу, оцінювання впливу лідерського потенціалу на ефективність управління персоналом;

- методичний підхід до комплексного оцінювання впливу лідерства на елементи системи управління персоналом підприємств ресторанного господарства шляхом обґрунтування складових та показників оцінювання за напрямками: (1) формування лідерства; (2) використання лідерства, а також вибудування відповідної послідовності розвитку лідерства та його поетапного позитивного впливу на досягнення цільових орієнтирів підприємства за такими елементами управління персоналом, як умови праці, соціально-трудова відносина, соціальна інфраструктура, стимулювання праці, продуктивність та ефективність праці, організація і нормування праці, навчання та розвиток персоналу, формування та ефективне використання інтелектуально-кадрового потенціалу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в удосконаленні практичних засад управління лідерством на підприємствах ресторанного господарства. Результати дисертаційної роботи щодо підвищення ефективності функціонування шляхом впровадження лідерства на підприємствах сфери обслуговування використані Управлінням економічних питань виконавчого комітету Полтавської міської ради при розробці “Програми економічного і соціального розвитку м. Полтава на 2018 рік” (довідка № 577/10-20 від 10.11.2017 р.).

Одержані результати дисертаційної роботи використані в діяльності підприємств ресторанного господарства, зокрема у частині інституціалізації та впровадження лідерства в процес управління персоналом підприємства КТ “Фесенко та інші” (акт № 12 від 28.08.2017 р.), формування організаційної структури лідерства на ТОВ “Фелбі Інвест” (акт № 1/39 від 17.05.2017 р.), реалізації стратегії розвитку лідерства на ПП “Ресторан-Кафе” (акт № 8 від 8.02.2017 р.).

Результати дослідження, що стосуються методики оцінювання, інструментарію впровадження в систему управління персоналом підприємств та ефективного використання лідерства використані у навчальному процесі ВНЗ Укоопспілки “Полтавський університет економіки і торгівлі” (довідка № 45-15/142 від 20.12.2016 р.), Львівського торговельно-економічного університету

(№927/01-1.08 від 14.09.2017 р.) при розробці методичного забезпечення ряду професійно-орієнтованих дисциплін.

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійним науковим дослідженням, а отримані висновки, пропозиції і положення наукової новизни, що виносяться на захист, є особистим напрацюванням дисертанта. Дослідження містить авторський підхід до формування та обґрунтування теоретико-методичних засад і практичних рекомендацій з удосконалення управління лідерством на підприємствах ресторанного господарства.

Апробація результатів дослідження. Основні наукові положення дисертації та результати досліджень автора доповідалися та схвалені на понад десяти міжнародних, всеукраїнських та міжвузівських науково-практичних конференціях, зокрема *міжнародних*: “Якість вищої освіти: методологічні та методичні підходи щодо впровадження дистанційних технологій навчання” (м. Полтава, 2013 р.), “Управління персоналом у XXI столітті: розвиток, формування конкурентоспроможності, оплата праці” (м. Полтава – м. Нетанія (Ізраїль), 2014 р. та 2015 р.), “Актуальные проблемы развития экономики и образования” (г. Душанбе, 2015 г.), “Актуальні проблеми та перспективи розвитку економіки в умовах глобальної нестабільності” (м. Кременчук, 2015 р.), “Соціально-трудова відносина: наслідки трансформаційних реформ і стратегії розвитку” (м. Полтава – м. Дубровник (Хорватія), 2016 р.), “Стратегічні пріоритети розвитку внутрішньої торгівлі на інноваційних засадах” (м. Львів, 2017 р.), “Актуальні проблеми економіки та управління в умовах системної кризи” (м. Львів, 2017 р.), *всеукраїнських*: “Інноваційні технології розвитку у сфері харчових виробництв, готельно-ресторанного бізнесу, економіки та підприємництва: наукові пошуки молоді” (м. Харків, 2015 р.), *міжвузівських*: “Актуальні проблеми управління людськими ресурсами та економіка праці” (м. Львів, 2014 р.).

Публікації. За матеріалами дисертації опубліковано 17 наукових праць (13 належать автору самостійно), з них: 2 – у колективних монографіях, 7 статей – у фахових наукових виданнях (з них 2 входять до міжнародних наукометричних баз), 1 стаття – у науковому періодичному виданні іншої держави, 7 тез доповідей за матеріалами конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 7,23 друк. арк., з яких автору належить 6,83 друк. арк.

Обсяг та структура роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (292 найменування) і 7 додатків. Дисертаційна робота загальним обсягом 280 сторінок, обсяг основного тексту дисертації становить 200 сторінок. Робота містить 23 таблиці, 47 рисунків, 9 додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, сформульовано мету та завдання, визначено об’єкт, предмет, наукову новизну, теоретичне і практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі “**Теоретико-методичні засади лідерства в управлінні персоналом підприємств**” узагальнено результати досліджень у сфері управління лідерством, визначено концептуальний зміст поняття “лідерство”, його структуру та сформовано методику діагностики в управлінні персоналом підприємств.

За результатами вивчення теорій управління персоналом та сучасних

ефективних практик менеджменту в роботі показано, що інтелектуалізація економіки, інформатизація суспільства, стандартизація бізнес-процесів та систем якості управління, інші характерні для сучасного періоду розвитку економічних відносин тенденції все більше послаблюють значимість традиційних факторів виробництва і, навпаки, – актуалізують важливість впровадження нових ефективніших підходів до управління підприємствами і їх ресурсним забезпеченням, в системі яких ключовим є персонал – ресурс праці, що створює не лише додану вартість, але й стратегічно-управлінський капітал, здатний забезпечувати ефекти синергії, а, відтак, в разі підвищувати успішність та ефективність бізнесу.

Чисельними науковими дослідженнями та практикою реалізації сучасних прогресивних підходів до управління доведено значні переваги і потенційні можливості лідерства (як процесу, зосередженого на використанні та скеруванні в “необхідне русло” емоційного стану в колективі, духовної взаємодії лідера та членів команди (підлеглих, інших працівників), відносини яких побудовані на поєднанні різних джерел влади, формального та неформального лідерства, спрямовані на досягнення стратегічної мети соціально-економічного розвитку підприємства) для ефективного управління персоналом підприємств.

Дослідження категорії “лідерство” має тривалий історичний досвід. Відтак, в процесі її еволюції, доміантними етапами якої стали зародження (VI-V ст. до н.е.), новітній розвиток (кін. XIX – поч. XX ст.), становлення (20-60 рр. XX ст.) та формування сучасних теорій лідерства (кін. XX ст. – по т.ч.), в значній мірі розкриті сутнісні характеристики та елементи, особливості, а також доведена об’єктивна необхідність врахування та оперування в системі управління підприємством. Сучасними теоріями лідерства стали мотиваційне, ситуативне, трансакційне, емоційне, резонансне, ефективне, харизматичне, центричне лідерство, лідерство служіння та ін.

Доведено нетотожність категорій управління персоналом та лідерства (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняльна характеристика властивостей лідерства та керівництва

Властивості лідерства	Властивості керівництва
Довільне та неупереджене обрання лідера колективу	Офіційне призначення керівника
Зосередження на відносинах у середині групи, але й відповідальності за дії у зовнішньому середовищі	Представлення очолюваного колективу за межами його діяльності
Регулювання міжособистісних соціально-трудова відносин в середині колективу	Офіційне регулювання соціально-трудова відносин в колективі
Виникнення лідерства за наявності мікросередовища (малої групи)	Виступ елементом макросередовища (ув’язано з системою суспільних відносин колективу)
Прийняття рішення спільно з колективом	Перевага самостійним рішенням колективної праці
Прагнення до постійних змін	Прагнення до збереження існуючої системи
Надання переваги якісним показникам діяльності колективу над кількісними	Акцентування уваги на кількісних показниках діяльності колективу
Прагнення до пошуку односторонців	Пошук кропітких працівників
Визнання помилок та їх своєчасне виправлення	Прояви приписування помилок колективній роботі
Визнання принципу рівності у колективі	Надання переваги постійного нагляду та контролю
Цінування колег і формування авторитету	Намагання створити імідж та слідувати йому

До головних відмінних ознак та елементів, за якими формується і реалізується потенціал лідерства в управлінні персоналом підприємств, доцільно відносити властивості лідера, а також принципи та функції, головними з яких в

системі управління персоналом підприємства є адміністративна, планувальна, експертна, представницька, політична, регулятивна, мотиваційна, випробувальна, символічна, ціннісна, фокусує та функція перенесення відповідальності.

Під час проведення дослідження виявлено роль і значимість, а також напрями впливу лідерства на ефективне формування і використання людського, кадрового, трудового, інтелектуального потенціалу, що загалом позитивно позначається на реалізації ресурсного і економічного потенціалу підприємств. Наявність таких зв'язків дало підстави для виокремлення поняття “лідерський потенціал” як окремої економічної категорії – характеристики комбінування факторів людського капіталу та трудового потенціалу в цілях їх підсилення і забезпечення вищої ефективності праці та ролі персоналу в досягненні необхідних соціально-економічних показників функціонування підприємств.

Для надання повноцінної характеристики лідерського потенціалу доцільно аналізувати стан його головних складових, наукові підходи до ідентифікації яких доволі варіативні, проте превалюючими є такі компоненти, як лідерські якості (компетенції), особливості сприйняття лідера, умови здійснення лідерства.

Системність поняття лідерства в управлінні персоналом, його висока залежність від суб'єктивних чинників якісного характеру, об'єктивних умов складу і структури персоналу, галузевої спеціалізації та розмірів підприємств, ін. ускладнюють формування єдиних підходів і застосування загальноприйнятої методики діагностики. Доведено необхідність обрання комплексного підходу при формуванні методики оцінювання лідерства в управлінні персоналом підприємств з наданням переваги багатофакторним методам (в основі яких – матричний підхід) з проведенням ґрунтовних опитувань керівництва та персоналу підприємств в цілях виявлення особистих лідерських якостей працівників, міри їх реалізації та впливу на головні параметри соціально-економічної ефективності функціонування підприємства і використання його головного ресурсу – персоналу. При цьому об'єктами опитування необхідно обирати такі характеристики персоналу, як риси, якими володіє працівник, його позитивні та негативні якості, тип особистості, роль в команді.

У другому розділі **“Системний аналіз впливу лідерства на ефективне управління персоналом підприємств ресторанного господарства Полтавської області”** подано результати аналізу соціально-економічних передумов, характеристик стану та ефективності застосування лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства, а також оцінювання реалізації лідерського потенціалу та його впливу на управління персоналом підприємств ресторанного господарства.

Результати вивчення макроекономічних параметрів функціонування та розвитку підприємств ресторанного господарства (на прикладі Полтавської області) дають підстави стверджувати про наявність низки позитивних передумов для впровадження лідерства. Такими, зокрема, є укрупнення ресторанних комплексів та зростання зайнятості в середньому на одному об'єкті ресторанного господарства, розширення програм співпраці підприємств з суб'єктами інших видів діяльності, диверсифікація посад управлінського персоналу, збільшення обсягів товарообороту і виробничо-сервісних потужностей, покращення суспільної лояльності до функціонування підприємств ресторанного господарства. Разом з тим, виявлено й

низку таких несприятливих чинників і тенденцій щодо впровадження лідерства: ускладнення умов конкуренції та макроекономічного середовища, послаблення купівельної спроможності населення, зменшення чисельності зайнятих і посилення конкуренції за робочі місця, низький рівень оплати праці та привабливості робочих місць для осіб з лідерським потенціалом, а також недостатній рівень поширення в галузі сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

При цьому, мікроекономічними перешкодами становлення і розвитку лідерства на підприємствах ресторанного господарства є висока і стабільна збитковість підприємств, що обмежує їх фінансові можливості з розвитку персоналу, висока витратомісткість господарювання та обмеженість фінансового ресурсу на мотивування до креативності і лідерства, низька залежність результатів праці та рівня її оплати, скорочення частки офіційної зайнятості, а також частки управлінського персоналу, регламентованість бізнес-процесів та невисокий рівень соціально-трудова комунікації персоналу.

На основі використання авторської методики оцінювання стану та ефективності застосування лідерства (що передбачає послідовні заходи з ідентифікації лідерства, аналізу його властивостей і характеристик, міри реалізації потенціалу, впливу на ефективність управління персоналом) із застосуванням соціологічного опитування шляхом анкетування працівників підприємств ресторанного господарства виявлено позитивні аспекти, а також такі недоліки, які мають підлягати усуненню в процесі удосконалення управлінням лідерством, як:

- в частині *ідентифікації лідерства* – низька частка лідерів серед фахівців підприємств (8,3 %) та висока частка неформального лідерства (42,1 %), що менш контрольоване з боку керівництва підприємств;

- відносно *властивостей лідерства* – низькі характеристики толерантності та довіри до персоналу (5,87 та 6,84 бали з 10 можливих), а також поваги до персоналу (7,35) і надихання персоналу до роботи (7,84), недостатнє охоплення лідерами таких функцій управління, як функція аналізу (37,4 %), планування (41,3 %), контролю (62,4 %), не реалізація в повній мірі важливих функцій лідерства: встановлення цілей і основної лінії поведінки групи шляхом вказівок згори від керівництва чи безпосереднього лідера (за умови, що він володіє автономією в ухваленні рішень), експертності (коли лідер є особою, до якої звертаються як до джерела достовірної інформації або кваліфікованого фахівця), регулювання (коли коригування особистісних і ділових відносин усередині групи здійснюється через комунікативну мережу, яка може мати різний вигляд) та випробування (коли впроваджуються нові підходи до взаємодії персоналу і управління ним);

- щодо *реалізації лідерського потенціалу* – невисокий рівень реалізації окремих елементів лідерства: формування корпоративної культури (6,06 бала), прийнятності стилю управління (6,09), оптимізації кадрів та розвитку персоналу (6,45);

- в частині *впливу лідерства на ефективність господарювання* – невисока міра реалізації потенціалу лідерства (17,7 % оцінює її на рівні 20-49 %), а також незадовільність таких характеристик лідерів, як зацікавленість у зростанні організації (35,65 %), делегування повноважень (38,39 %), визнання досягнень всіх працівників (45,16 %), здатність до співпраці (46,13 %), інноваційність і схильність до ризику (49,19 %), низька ефективність впливу лідерства на професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу (значення цього показника 79 %

опитаних оцінило на рівні до 15 %), на підприємствах ресторанного господарства відсутній належний вплив лідерства на продуктивність, ефективність праці та психофізіологічну готовність до праці (9,7 % опитаних вказали на відсутність такого зв'язку та 67,7 % – на його низький рівень (до 15 %)), слабо позначається лідерство і на покращенні соціально-трудової компоненти корпоративної культури підприємств (так вважає майже 46,8 % опитаних).

Встановлено, що головними перешкодами впровадження та реалізації лідерства на підприємствах ресторанного господарства є авторитарний стиль керівництва (рівень цієї перешкоди для середніх підприємств галузі становив 0,42 (за шкалою 0-1), мікропідприємств – 0,29, малих підприємств – 0,25), недостатність кваліфікованих кадрів (0,57 для мікропідприємств), недостатність підготовки і розвитку кадрів (0,25 для малих підприємств, 0,21 для середніх підприємств). Істотними визнано також такі перешкоди, як відсутність належної мотивації персоналу, технологічна ізольованість працівників та недостатність комунікації між ними, висока зайнятість, неоднакове ставлення керівництва до персоналу, несправедливий розподіл обов'язків та винагорода за працю.

За підсумками соціологічного опитування оцінено стан реалізації лідерського потенціалу підприємств ресторанного господарства за чотирма складовими – рівнями, функціями, якостями та результатами реалізації лідерського потенціалу. На основі методу головних компонент визначено стан інтегрального індексу реалізації лідерського потенціалу та його складових на досліджуваних підприємствах. Встановлено, що найвищим рівнем реалізації лідерського потенціалу характеризувалося ТОВ “Августін”, інтегральне значення якого становило 0,58. Водночас, значення рівня реалізації лідерського потенціалу усіх підприємств упродовж всього аналізованого періоду було низьким (рис. 1), а, відтак, і неприйнятним, адже навіть найвище значення з усіх показників відповідає лише середньому рівню реалізації лідерського потенціалу.

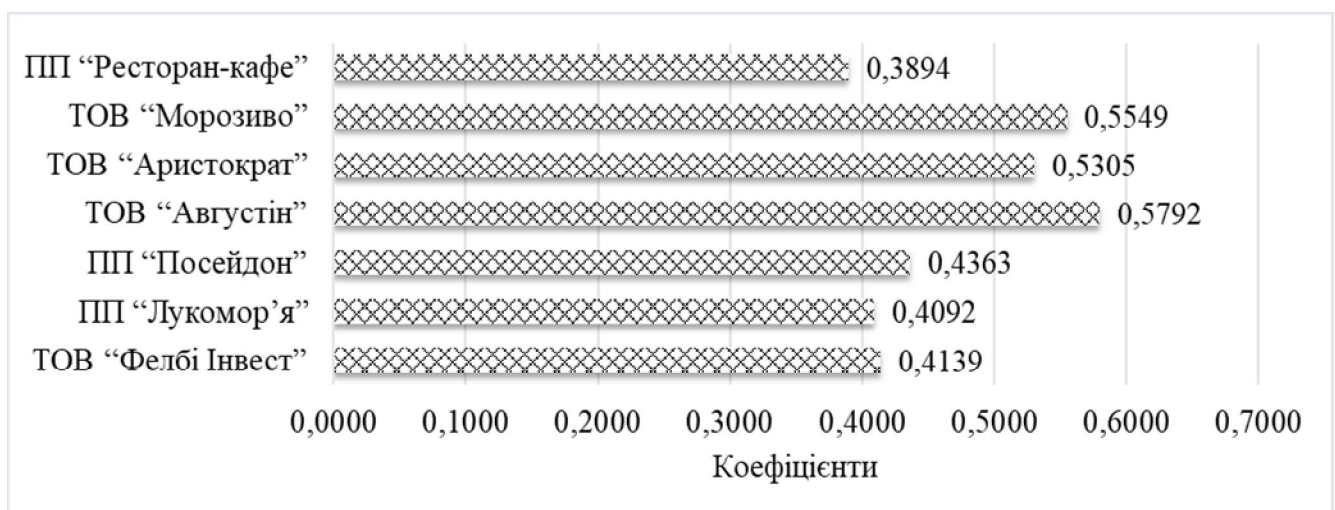


Рис. 1. Значення інтегральних коефіцієнтів реалізації лідерського потенціалу на підприємствах ресторанного господарства, на поч. 2017 р.

Це також стало однією з головних причин все ще невисоких характеристик впливу лідерства на ефективність функціонування підприємств. Так, встановлено, що в найбільшій мірі позитивно позначається реалізація потенціалу лідерства на впровадженні на практиці креативних здібностей персоналу та інтелектуального

капіталу (33,9 % опитаних вважає, що лідерство на понад 70 % позитивно позначається на цій характеристиці), а також зміцненні конкурентоспроможності послуг підприємств (показник становив 14,5 %).

Водночас, існує пряма і тісна залежність між рівнем реалізації лідерського потенціалу та показниками ефективності управління персоналом підприємств ресторанного господарства. Про це свідчать результати проведеного кореляційно-регресійного аналізу (табл. 2).

Таблиця 2

Агреговані чинники впливу на ефективність управління персоналом підприємств ресторанного господарства, на поч. 2017 р.

Залежні змінні	Незалежні змінні				
	Вільний член (β_0)	Рівні реалізації лідерського потенціалу (β_1)	Функції реалізації лідерського потенціалу (β_2)	Якості реалізації лідерського потенціалу (β_3)	Результати реалізації лідерського потенціалу (β_4)
Продуктивність праці (Y_1) $R = 0,9667$ $R_{adj}^2 = 0,9208$ $F(4,2) = 18,433$ $Std.Er. = 0,1941$	264,65	1,0989	1,2506	0,3778	0,2635
Чистий прибуток в розрахунку на одного працівника (Y_2) $R = 0,8586$ $R_{adj}^2 = 0,7071$ $F(8,99) = 9,4824$ $Std.Er. = 0,3417$	46,14	0,6605	-	0,1817	0,2362
Коефіцієнт відношення зміни продуктивності праці до зміни фонду оплати праці (Y_3) $R = 0,9088$ $R_{adj}^2 = 0,6523$ $F(6,10) = 44,073$ $Std.Er. = 0,2519$	2,05	-	-1,1396	-0,6641	0,1962
Рентабельність фонду оплати праці (Y_4) $R = 0,9816$ $R_{adj}^2 = 0,8908$ $F(9,98) = 10,633$ $Std.Er. = 0,1134$	14,46	-0,6121	-	-	-0,4206
Доходовіддача фонду оплати праці (Y_5) $R = 0,9338$ $R_{adj}^2 = 0,6162$ $F(4,2) = 13,4083$ $Std.Er. = 0,2262$	4,85	-1,1758	-	-	-0,2605
Кількість споживачів послуг в середньому на одного працівника (Y_6) $R = 0,9084$ $R_{adj}^2 = 0,4757$ $F(4,2) = 10,633$ $Std.Er. = 0,2072$	6,29	-	0,9046	0,8947	-

В якості залежних змінних використовувалися показники: продуктивність праці, чистий прибуток в розрахунку на одного працівника, коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати, рентабельність фонду оплати праці, відношення доходу до фонду оплати праці, відношення кількості споживачів послуг до чисельності працівників. Виявлено загальні тенденції до покращення усіх залежних змінних, що слід вважати позитивним і таким, що засвідчує наявність тенденції до посилення впливу реалізації лідерського потенціалу на ефективність управління персоналом аналізованих підприємств ресторанного господарства.

Третій розділ “Інструменти та засоби розвитку лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства” присвячено

обґрунтуванню напрямів інституціалізації лідерства, базових положень стратегії розвитку лідерства, а також удосконаленню методики оцінювання лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства.

Для належного впровадження лідерства в систему управління персоналом підприємств ресторанного господарства необхідна його інституціалізація, що передбачає закріплення положень політики управління в цій сфері в рамках корпоративних норм, прав, стандартів і т. ін., формалізацію та впорядкування процесів, пов'язаних з управлінням і використанням лідерства на підприємстві (рис. 2).



Рис. 2. Методична послідовність впровадження лідерства в систему управління персоналом підприємств ресторанного господарства

керованості процесів становлення, розвитку, впровадження в систему управління персоналом і ефективного використання лідерства для підвищення ефективності праці і ролі лідерства в розвитку підприємства, а головними цільовими орієнтирами – зростання ефективності праці, формування лідерського клімату, підвищення рівня професійно-функціональної мобільності персоналу, покращення адаптивної здатності персоналу, посилення комунікативності та забезпечення зворотного зв'язку від працівників до керівництва, активне застосування фасилітації при прийнятті управлінських рішень, уможливлення оцінювання стану та ефективності реалізації лідерства.

Належна ефективність і забезпечення досягнення планових результатів політики розвитку лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства потребують стратегічного планування цього процесу, інструментом якого є розробка Стратегії розвитку лідерства як документу внутрішньокорпоративного користування, де викладено положення довгострокового, послідовного, конструктивного та ідеологічно вивіреного плану управління розвитком лідерства, відображено генеральну мету і стратегічні цілі, послідовність та способи впровадження цього плану, визначено методiku аналізу та моніторингу, вказано на відповідальних виконавців, окреслено їх головні функції, завдання, ресурсне забезпечення. Положення стратегії розвитку лідерства мають якнайтісніше узгоджуватися та ґрунтуватися на головних засадах корпоративної і ділової (бізнес-) стратегій підприємства.

При розробці та реалізації стратегії головне значення відводиться напрямам, за якими формуються і в подальшому реалізуються заходи політики впровадження стратегії в господарську практику. Таким напрямками (розділами) стратегії визначені: (1) формування необхідної чисельності лідерів, (2) розвиток якісних характеристик лідерів, (3) формування їх навиків та поведінки, (4) реалізація потенціалу лідерства в сфері розвитку лояльності споживачів, (5) використання креативності лідерів в цілях модернізації бізнес-стратегії підприємства, (6) формування системи колективного лідерства та (7) створення передумов для становлення нових лідерів.

Інструментарій практичного впровадження лідерства на підприємствах ресторанного господарства доцільно передбачати та реалізувати в Програмі розвитку корпоративних лідерських якостей, до планування і впровадження якої залучаються як фахівці HR-служб підприємств, так і власники та керівники бізнесу, стратегічних господарських одиниць, об'єктів ресторанного господарства, ключові управлінці, а також зовнішні консультанти. Об'єктами впливу є керівники всіх ланок та рівнів управління, фактичні та потенційні лідери з всіх категорій персоналу і структурних підрозділів підприємства.

У процесі формування методики оцінювання лідерства важливо не лише оцінити стан його сформованості і ефективності використання, але й міру впливу на досягнення головних цільових орієнтирів за елементами системи управління персоналом підприємства, якими є умови праці, соціально-трудова відносина, соціальна інфраструктура, стимулювання праці, продуктивність та ефективність праці, організація і нормування праці, навчання і розвиток персоналу, формування та ефективне використання інтелектуально-кадрового потенціалу (рис. 3).

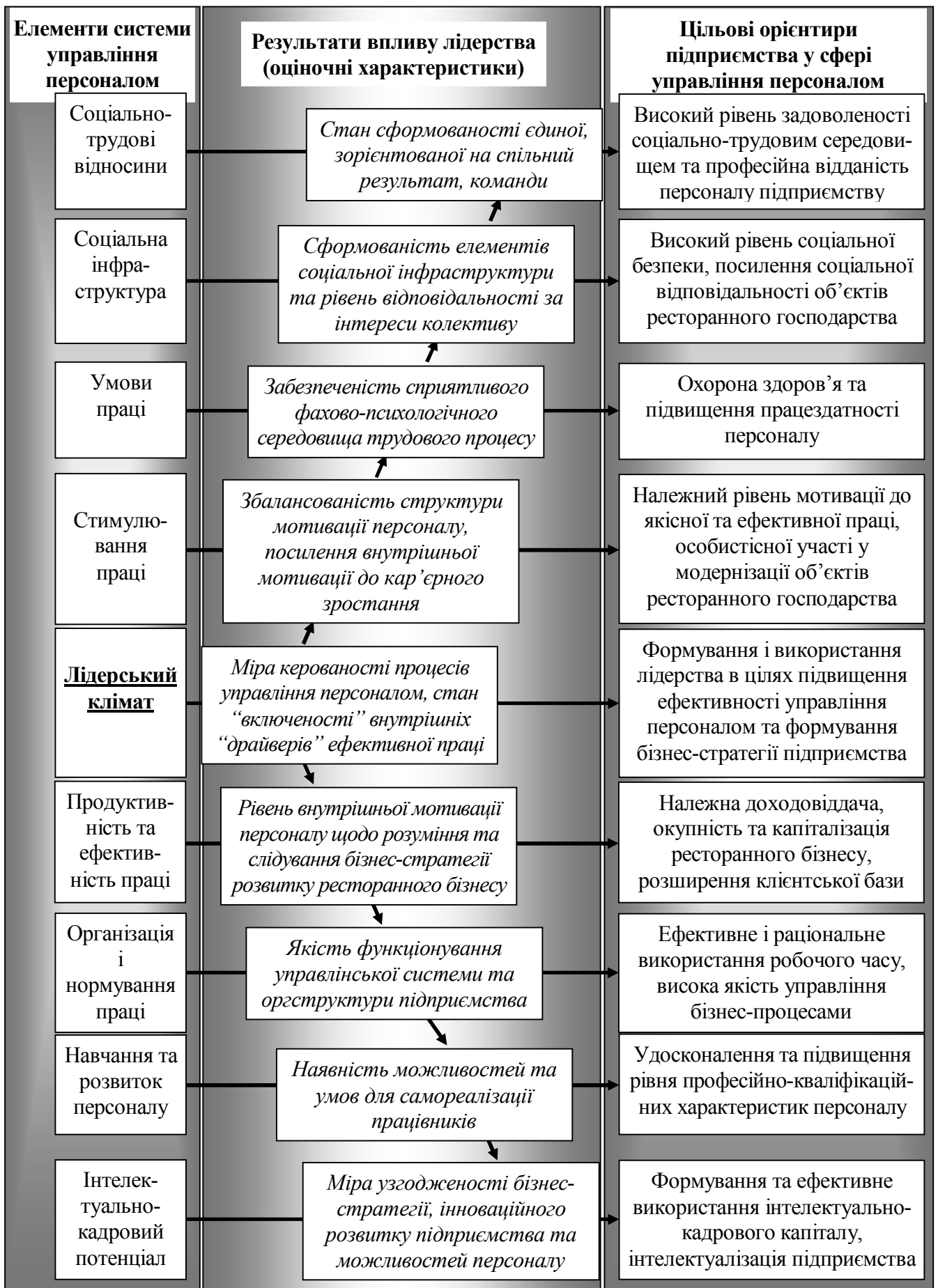


Рис. 3. Методична послідовність оцінювання лідерства в системі управління персоналом підприємств ресторанного господарства

Лідерський клімат є базовою умовою розвитку лідерства на підприємстві. Це сукупність стандартів соціально-трудової поведінки працівників при виконанні функцій і завдань, задоволенні потреб споживачів, а також наявних в колективі цінностей, які зорієнтовані та стимулюють ідентифікацію і розвиток лідерських навиків, їх впровадження та ефективне застосування в цілях підвищення ефективності управління персоналом. Важливою функцією політики впровадження лідерства на підприємствах ресторанного господарства є контроль, який реалізується з використанням спеціально розробленої методики. Встановлено, що оцінювання лідерства необхідно проводити за двома напрямками: формування лідерства та використання лідерства, поетапно проходячи такі фази аналізу, як стан лідерства, його динаміка, ефективність лідерства, вплив лідерства на бізнес-процеси, інтеграційні властивості лідерства та вплив лідерства на модернізацію стратегічного плану розвитку об'єктів ресторанного господарства.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено узагальнення та нові підходи до вирішення науково-прикладного завдання – обґрунтування теоретико-методичних засад і прикладних інструментів впровадження лідерства в управління персоналом підприємств ресторанного господарства. Отримані науково-теоретичні, методичні та практичні результати дозволяють зробити такі висновки.

1. Як свідчать результати дослідження еволюції теорій управління персоналом, а також практики становлення сучасних ефективних систем розвитку кадрового забезпечення, впровадження лідерства в систему управління персоналом підприємств має стратегічно важливе значення. Передусім це позитивно позначається на зростанні ефективності праці та реалізації інтелектуально-кадрового потенціалу, але також дозволяє згуртувати колектив і посилити його відповідальність за формування і реалізацію корпоративної та бізнес-стратегії розвитку підприємства. При цьому лідерство потрібно розглядати як процес, зосереджений на використанні та скеруванні в “необхідне русло” емоційного стану в колективі, духовної взаємодії лідерів та членів команди (підлеглих, інших працівників), відносини яких побудовані на поєднанні різних джерел влади, формального та неформального лідерства, спрямовані на досягнення стратегічної мети соціально-економічного розвитку підприємства.

2. Значення лідерства особливо відчутне при управлінні персоналом підприємств сфери послуг, де до функцій і завдань лідерства додається позитивний вплив на формування комунікаційних зв'язків та посилення лояльності споживачів до послуг підприємства. Встановлено, що потенціал лідерства значно ширший за можливості традиційного управління персоналом підприємства, адже дозволяє забезпечити реалізацію таких додаткових функцій в системі управління персоналом, як адміністративна, планувальна, експертна, представницька, політична, регулятивна, мотиваційна, випробувальна, ціннісна, фокусує, делегування повноважень.

3. За результатами оцінювання макроекономічних передумов впровадження лідерства на підприємствах ресторанного господарства ідентифіковані позитивні аспекти та тенденції. Втім, вище прикладне значення в контексті подальшого удосконалення політики розвитку лідерства на підприємствах галузі має виявлення

несприятливих зовнішніх чинників та тенденцій, якими є ускладнення умов конкуренції та макроекономічного середовища, послаблення купівельної спроможності населення, зменшення чисельності зайнятих і посилення конкуренції за робочі місця, низький рівень оплати праці та привабливості робочих місць для осіб з лідерським потенціалом, недостатній рівень поширення в галузі сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. При цьому додатковими внутрішніми перешкодами становлення і розвитку лідерства на підприємствах ресторанного господарства є їх висока і стабільна збитковість, що обмежує фінансові можливості з розвитку персоналу, висока витратомісткість господарювання та обмеженість фінансового ресурсу на мотивування до креативності і лідерства, низька залежність результатів праці та рівня її оплати, скорочення частки офіційної зайнятості, а також частки управлінського персоналу, регламентованість бізнес-процесів та невисокий рівень соціально-трудова комунікації персоналу.

4. З використанням запропонованої автором методики комплексного оцінювання реалізації лідерства в управлінні персоналом виявлені такі недоліки, що потребують усунення в процесі реалізації політики розвитку лідерства на підприємствах ресторанного господарства. Це низька частка лідерів серед фахівців підприємств (8,3 %) та висока частка неформального лідерства (42,1 %), що менш контрольоване; низькі характеристики толерантності (5,84 бали за шкалою від 0 до 10), довіри (5,87) та поваги до персоналу (7,35), надихання персоналу до роботи (7,84); недостатнє охоплення лідерами підприємств таких функцій управління, як функція аналізу (37,4 %), планування (41,3 %), контролю (62,4 %); не реалізація в повній мірі важливих функцій лідерства (цілепокладання і дотримання основної лінії поведінки групи, експертності, регулювання та випробування); невисокий рівень реалізації таких базових елементів лідерства, як формування корпоративної культури (6,06 бала), прийнятності стилю управління (6,09), оптимізації кадрів та розвитку персоналу (6,45); невисока міра реалізації потенціалу лідерства (17,7 % оцінює її на рівні 20-49 %), а також незадовільність таких характеристик лідерів, як зацікавленість у зростанні організації (35,65 %), делегування повноважень (38,39 %), визнання досягнень всіх працівників (45,16 %), здатність до співпраці (46,13 %), інноваційність і схильність до ризику (49,19 %); низька ефективність впливу лідерства на професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу, продуктивність та ефективність праці, психофізіологічну готовність до праці; слабо позначається лідерство і на покращенні соціально-трудова компоненти корпоративної культури підприємств.

5. За підсумками проведення соціологічного опитування оцінено стан реалізації лідерського потенціалу підприємств ресторанного господарства за чотирма складовими – рівнями, функціями, якостями та результатами. За отриманими даними з використанням методу головних компонент визначено стан інтегрального індексу реалізації лідерського потенціалу та його складових на досліджуваних підприємствах ресторанного господарства. Найвищим рівнем реалізації лідерського потенціалу характеризувався ТОВ “Августін”, інтегральне значення якого становило 0,58 у діапазоні, де найвище значення рівне 1,0, а найменше – 0. Значення реалізації лідерського потенціалу решти підприємств – ТОВ “Морозиво”, ТОВ “Аристократ”, ТОВ “Фелбі Інвест”, ПП “Лукомор’я”, ПП “Посейдон” та ПП “Ресторан-кафе” перебували в межах 0,39-0,55, що загалом

засвідчує невисокий рівень реалізації лідерського потенціалу на аналізованих підприємствах галузі. Це також є однією з причин слабого впливу лідерства на ефективність функціонування підприємств ресторанного господарства.

6. Впровадження, формування, а надалі – реалізація потенціалу лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства потребує належної інституціалізації цього процесу, що передбачає закріплення його положень, норм та умов в рамках суспільно-економічних та соціально-трудова відносин, формалізацію та впорядкування процесів, пов'язаних з управлінням і використанням лідерства, формування організаційної структури лідерства на підприємстві. Метою інституціалізації лідерства визначено забезпечення керованості процесів імплементації лідерства в систему управління персоналом і ефективного використання лідерства для підвищення ефективності праці і ролі лідерства в розвитку підприємства.

7. Подальша політика підприємств ресторанного господарства з впровадження лідерства ґрунтується на стратегії та програмах розвитку і реалізації лідерства. Важливо аби положення цих стратегічних планових документів узгоджувалися та навіть визначали напрями модернізації бізнес-стратегій розвитку ресторанного господарства, передбачали формування на підприємствах лідерського клімату, забезпечували розвиток культури лідерства та посилення можливостей корпоративного лідерства. Напрямами (розділами) стратегії розвитку лідерства на підприємствах ресторанного господарства визначені: формування необхідної чисельності лідерів, розвиток якісних характеристик лідерів, формування їх навиків та поведінки, реалізація потенціалу лідерства в сфері розвитку лояльності споживачів, використання креативності лідерів в цілях модернізації бізнес-стратегії підприємства, формування системи колективного лідерства та створення передумов для становлення нових лідерів.

8. Процес управління лідерством на підприємствах ресторанного господарства має належним чином контролюватися, для чого необхідне формування і використання відповідного нормативно-методичного забезпечення, апробація якого на практиці дозволяє визначити яким є вплив лідерства на реалізацію головних цільових орієнтирів за кожним з базових елементів системи управління персоналом, оцінити стан та динаміку лідерства, діагностувати його ефективність і вплив на бізнес-процеси ресторанного бізнесу, проаналізувати стан сформованості інтеграційних лідерських зв'язків, оцінити вплив лідерства на модернізацію стратегічного розвитку підприємства ресторанного господарства, а також зробити висновки відносно реалізації таких напрямів політики впровадження лідерства, як його формування та використання.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях:

1. Бабенко О. М. Формування конкурентоспроможності підприємств ресторанного господарства та застосування лідерства в управлінні як конкурентної переваги / О. М. Бабенко // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія “Економічні науки”. – 2013. – № 4 (60). – С. 100-108 (0,6 д. а.).

2. Бабенко О. М. Напрями інституціалізації лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства / О. М. Бабенко, М. Ю. Барна // Причорноморські економічні студії. Науковий журнал. – 2017. – Вип. 22. – С. 71-74

(0,5 д. а.). *(Особистий внесок автора: визначені змістові положення, напрями та елементи інституціалізації лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства – 0,35 д. а.).*

3. Бабенко О. М. Формування елементів стратегії розвитку лідерства на підприємствах ресторанного господарства / О. М. Бабенко // Науковий вісник ВНЗ Укоопспілки “Полтавський університет економіки і торгівлі”. Серія “Економічні науки”. – 2017. – № 4. – С. 81-86 (0,5 д. а.).

4. Бабенко О. М. Характеристики стану та ефективності застосування лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства / О. М. Бабенко // Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Серія “Економічні науки”. – Львів : Видавництво ЛТЕУ, 2017. – Вип. 53. – С. 116-121 (0,55 д. а.).

5. Бабенко О. М. Напрями удосконалення методики оцінювання лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства / О. М. Бабенко // Приазовський економічний вісник. Електронний науковий журнал, 2017. – № 5 (05). – С. 87-93 (0,6 д. а.).

6. Бабенко О. М. Соціально-економічні передумови лідерства на підприємствах ресторанного господарства / О. М. Бабенко, М. Ю. Барна // Науковий журнал “Економічний дискурс”¹. – 2017. – Вип. 4. – С. 57-64 (0,65 д. а.). *(Особистий внесок автора: досліджені та узагальнені характеристики соціально-економічних передумов лідерства на підприємствах ресторанного господарства – 0,4 д. а.).*

7. Бабенко О. М. Інструменти та засоби розвитку лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства / О. М. Бабенко // Вісник Хмельницького національного університету². Серія “Економічні науки”. – 2018. – № 1. – С. 49-53 (0,65 д. а.).

Публікації в наукових періодичних виданнях інших держав, публікації у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз:

8. Бабенко А. Н. Управление персоналом и лидерство в ресторанном бизнесе / А. Н. Бабенко // Сб. науч. Труд. Азербайджанского института туризма и менеджмента “Туризм и исследования гостеприимства”. – № 4. – 2015. – С. 86-96 (0,5 д. а.).

Публікації в монографіях :

9. Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку : Монографія / за ред. Т. А. Костишиної. – Полтава : ПУЕТ, 2014. – 604 с. *(Особистий внесок автора: досліджені теоретико-прикладні засади управління лідерством у закладах ресторанного господарства – 0,7 д. а.).*

10. Маркетингова діяльність підприємств: сучасний зміст : Монографія / за ред. проф. Н. В. Карпенко. – К. : Центр учбової літератури, 2016. – 252 с. *(Особистий внесок автора: визначені теоретичні та прикладні характеристики та вплив лідерства на реалізацію маркетингових завдань розвитку підприємств – 0,6 д. а.).*

Публікації за матеріалами конференцій:

11. Особливості та переваги впровадження дистанційного навчання у вищих навчальних закладах України / О. М. Бабенко // Якість вищої освіти: методологічні та методичні підходи щодо впровадження дистанційних технологій навчання. – Матер.

¹Публікацію одночасно включено до міжнародних наукометричних баз: Advanced Science Index, The Cite Factor та ін.

²Публікацію одночасно включено до міжнародних наукометричних баз: Index Copernicus, РИНЦ та ін.

XXXVIII міжнар. наук.-практ. конф. – Полтава : ПУЕТ, 2013. – С. 268-270 (0,2 д. а.).

12. Лідерство як особливість управління персоналом закладів ресторанного господарства / О. М. Бабенко // Актуальні проблеми управління людськими ресурсами та економіка праці : збірник тез III Міжвузівської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених. – Львів, 2014. – Т. 1. – С. 77-78 (0,2 д. а.).

13. Лідерські якості персоналу як запорука успіху діяльності ресторанного бізнесу / О. М. Бабенко // Інноваційні технології розвитку у сфері харчових виробництв, готельно-ресторанного бізнесу, економіки та підприємництва: наукові пошуки молоді : Всеукраїнська науково-практична конференція молодих учених і студентів. – Харків : ХДУХТ, 2015. – Ч.2. – С. 5 (0,1 д. а.).

14. Лідерство и процесс управления персоналом предприятий ресторанного хозяйства / О. М. Бабенко // Актуальные проблемы развития экономики и образования // Сборник материалов III международной научно-практической конференции. – Душанбе : “Ирфон”, 2015. – С. 356-361 (0,3 д. а.).

15. Поєднання лідерства та маркетингу персоналу в підприємствах ресторанного господарства / О. М. Бабенко // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції “Актуальні проблеми та перспективи розвитку економіки в умовах глобальної нестабільності”. – Кременчук, 2015. – С. 349-350 (0,2 д. а.).

16. Бабенко О. М. Недоліки реалізації потенціалу лідерства підприємств на внутрішньому ринку / О. М. Бабенко // Зб. міжнар. наук.-практ. конференції “Стратегічні пріоритети розвитку внутрішньої торгівлі на інноваційних засадах”. – Львів : ЛТЕУ, 2017. – С. 174-175 (0,16 д. а.).

17. Бабенко О. М. Напрями інституціоналізації лідерства на підприємствах ресторанного господарства / О. М. Бабенко // Зб. матер. міжнар. наук.-практ. конференції “Актуальні проблеми економіки та управління в умовах системної кризи”. – Львів : ЛІ МАУП, 2017. – С. 187-191 (0,22 д. а.).

АНОТАЦІЯ

Бабенко О. М. Лідерство в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Львівський торговельно-економічний університет, Львів, 2018.

У дисертації вирішене наукове завдання обґрунтування теоретико-методичних засад і прикладних інструментів та засобів впровадження лідерства в управління персоналом підприємств ресторанного господарства. Об'єктом дослідження є процес впровадження лідерства в управління персоналом підприємств ресторанного господарства, а предметом – теоретико-методичні засади, інструменти та засоби управління лідерством в системі управління персоналом підприємств ресторанного господарства. Узагальнено теоретичні погляди та встановлено концептуальний зміст поняття і структури лідерства на підприємстві. Сформовано методичку діагностики лідерства в управлінні персоналом підприємств. Здійснено аналіз соціально-економічних передумов лідерства на підприємствах ресторанного господарства. Виявлені характеристики стану та ефективності застосування лідерства в управлінні персоналом підприємств. Проведено оцінювання реалізації лідерського потенціалу та його впливу на управління персоналом. Визначені

напрями інституціалізації лідерства на підприємствах ресторанного господарства. Обґрунтовані базові положення стратегії розвитку лідерства на підприємствах ресторанного господарства. Розроблено методику оцінювання лідерства в управлінні персоналом підприємств ресторанного господарства.

Ключові слова: лідерство, підприємства ресторанного господарства, управління персоналом, лідерський потенціал.

АННОТАЦІЯ

Бабенко А. Н. Лідерство в управленні персоналом підприємств ресторанного господарства. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Львовский торгово-экономический университет, Львов, 2018.

В диссертации решена научная задача обоснования теоретико-методических основ и прикладных инструментов и средств внедрения лидерства в управление персоналом предприятий ресторанного хозяйства. Объектом исследования является процесс внедрения лидерства в управление персоналом предприятий ресторанного хозяйства, а предметом – теоретико-методические основы, инструменты и средства управления лидерством в системе управления персоналом предприятий ресторанного хозяйства.

Обобщены теоретические взгляды и установлено концептуальное содержание понятия и структуры лидерства на предприятии. Установлено, что лидерство является процессом, сосредоточенным на использовании и направлении в “необходимое русло” эмоционального состояния в коллективе, духовного взаимодействия лидера и членов команды (подчиненных, других работников), отношения которых построены на сочетании различных источников власти, формального и неформального лидерства, направлены на достижение стратегической цели социально-экономического развития предприятия.

Доказана не тождественность категорий управления персоналом и лидерства. К главным отличительным признакам и элементам, по которым формируется и реализуется потенциал лидерства, целесообразно относить свойства лидера, а также принципы и функции, главными из которых в системе управления персоналом являются административная, экспертная, представительная, политическая, регулятивная, мотивационная, испытательная, символическая, ценностная, фокусирующая и функция переноса ответственности.

Осуществлен анализ социально-экономических предпосылок лидерства на предприятиях ресторанного хозяйства. Идентифицированы микроэкономические препятствия становления и развития лидерства на предприятиях ресторанного хозяйства. Такими прежде всего являются высокая и стабильная убыточность предприятий, их ограниченные финансовые возможности по развитию персонала, ограниченность финансового ресурса на мотивацию к креативности и лидерству, низкая зависимость результатов труда и уровня его оплаты, сокращение доли официальной занятости, а также доли управленческого персонала, регламентированность бизнес-процессов.

Проведена оценка реализации лидерского потенциала и его влияния на управление персоналом предприятий ресторанного хозяйства. По итогам проведения

социологического опроса оценено состояние реализации лидерского потенциала предприятий ресторанного хозяйства по четырем составляющим (уровнями, функциями, качествами и результатами реализации лидерского потенциала). С использованием метода главных компонент определено состояние интегрального индекса реализации лидерского потенциала исследуемых предприятиях.

Определены направления институционализации лидерства на предприятиях ресторанного хозяйства. Целью институционализации лидерства определено обеспечение надлежащего уровня управляемости процессов становления, развития, внедрения в систему управления персоналом и эффективного использования лидерства для повышения эффективности труда и роли лидерства в развитии предприятия.

Обоснованы базовые положения стратегии развития лидерства на предприятиях ресторанного хозяйства как документа внутрикорпоративного пользования, где изложены положения долгосрочного, последовательного, конструктивного и идеологически выверенного плана управления развитием лидерства, отражено генеральную цель и стратегические цели, последовательность и способы внедрения этого плана, определена методика анализа и мониторинга, указаны ответственные исполнители, определены их основные функции, задачи, ресурсное обеспечение.

Ключевые слова: лидерство, предприятия ресторанного хозяйства, управления персоналом, лидерский потенциал.

ANNOTATION

Babenko O. M. Leadership in Personnel Management of Restaurant Industry Enterprises. – On the manuscript rights.

Dissertation for the Candidate of Economic Sciences degree, specialty 08.00.04 – Economics and Management of Enterprises (by Economic Activity). – Lviv University of Trade and Economic, Lviv, 2018.

The dissertation solves the scientific task of substantiation of theoretical and methodical principles and applied tools and means of introduction of leadership in personnel management of enterprises of restaurant economy. The object of the research is the process of introducing leadership in the management of the personnel of enterprises of the restaurant industry, and the subject – theoretical and methodological principles, tools and means of leadership management in the personnel management system of restaurant enterprises. Theoretical views are generalized and the conceptual content of the concept and structure of leadership in the enterprise is established. The methodology of leadership diagnostics in the management of the personnel of enterprises is formed. The analysis of socio-economic prerequisites of leadership in restaurant enterprises is carried out. The revealed characteristics of the state and effectiveness of the application of leadership in the management of the personnel of enterprises of the restaurant industry. The evaluation of implementation of the leadership potential and its impact on the management of the personnel of enterprises of the restaurant industry was conducted. The directions of institutionalization of leadership in restaurants are determined. The basic provisions of the strategy of development of leadership at restaurant enterprises are grounded. A methodology for assessing leadership in the management of the personnel of enterprises was developed.

Keywords: leadership, restaurant business, personnel management, leadership potential.