

УДК 338.48:640.4

А-43

*Рекомендовано до друку Науково-методичною радою Вищого навчального приватного закладу «Дніпровський гуманітарний університет» (протокол від 19.02.2026 протокол № 8).*

**А-43 Актуальні проблеми розвитку доступного туризму та гостинності в Україні:** матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 18 грудня 2025 р.). Дніпро : ВВПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», 2025. 153 с.

Збірник містить матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми розвитку доступного туризму та гостинності в Україні» (18.12.2025), у роботі якої взяли участь здобувачі вищої освіти закладів вищої освіти України.

Матеріали науково-практичної конференції надруковані в авторській редакції.

#### РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

докт. юрид. наук, проф. **Олег КИРИЧЕНКО** (голова); док. ек. наук, проф. **Ігор САЗОНЕЦЬ** (заст. голови); **Андрій МІРОШНИК** (секретар); канд. юр. наук **Сергій ДУБОВ**; док. ек. наук, проф. **Володимир ДЖИНДЖОЯН**; док. ек. наук, проф. **Ольга САЗОНЕЦЬ**; канд. юр. наук, доц. **Тетяна ЛЕЖНЄВА**.

© ВВПЗ ДГУ, 2025

© Автори, 2025

## **СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ ТА ГОСТИННОСТІ В УКРАЇНІ**

<b>Афанасьєва А.Д.</b> ДОСТУП ДО ЯКІСНИХ МІНЕРАЛЬНИХ ВОД ЯК ШЛЯХ ДО ЗРОСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ДОБРОБУТУ ГРОМАД В УКРАЇНІ.....	99
<b>Гончар Є.В.</b> ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ПЛИННОСТІ КАДРІВ СФЕРІ ГОСТИННОСТІ.....	104
<b>Деберіна К.В.</b> САНІТАРНІ ВИМОГИ У ЗАКРИТИХ ТА ВІДКРИТИХ МАЙДАНЧИКАХ ТА БАСЕЙНАХ.....	107
<b>Пицида Є.О.</b> ПРАВИЛЬНИЙ СПОСІБ ЖИТТЯ ТА ШКІДЛИВІ ЗВИЧКИ.....	110
<b>Половний А.В.</b> ЛІКУВАЛЬНЕ ХАРЧУВАННЯ У САНАТОРНО-КУРОРТНИХ ЗАКЛАДАХ.....	114
<b>Рогаченко А.Г.</b> ХАРЧУВАННЯ В САНАТОРНО-КУРОРТНИХ ЗАКЛАДАХ: ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЯ РАЦІОНУ З УРАХУВАННЯМ АЛЕРГІЙ, ДІЄТИЧНИХ ТА РЕЛІГІЙНИХ ВИМОГ.....	117
<b>Свистухіна А.М.</b> ЗАХОДИ ІВЕНТ-МЕНЕДЖМЕНТУ В РЕСТОРАНАХ.....	121
<b>Свистухіна А.М.</b> ПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ ДОСВІДУ ГОСТЕЙ ПРИ ВІДВІДУВАННІ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО КОМПЛЕКСУ.....	123
<b>Фоменко Д.Ю.</b> ФОРМУВАННЯ ПОСЛУГ РЕСТОРАНІВ.....	126

## **РОЗВИТОК ДОСТУПНОСТІ ТА БЕЗБАР'ЄРНОСТІ В ТУРИЗМІ ТА ГОСТИННОСТІ**

<b>Авраменко Д.О.</b> ТИПОВІ БАР'ЄРИ ВЗАЄМОДІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ КЛІЄНТАМИ.....	129
<b>Белоцька А.А.</b> РОЗВИТОК ДОСТУПНОГО ТУРИЗМУ ДЛЯ ЛЮДЕЙ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ В УКРАЇНІ.....	132

**Гончар Євген Вадимович**

здобувач вищої освіти

другого (магістерського) рівня вищої освіти

Дніпровського гуманітарного університету

*Науковий керівник:*

**Джинджоян Володимир Вергарович**

доктор економічних наук, професор,

професор кафедри туристичного

та готельно-ресторанного бізнесу

Дніпровського гуманітарного університету

## **ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ПЛИННОСТІ КАДРІВ У СФЕРІ ГОСТИННОСТІ**

Важливість кадрових питань у готельній промисловості зумовлена тим фактом, що вона спрямована на обслуговування і залежить від співробітників. Існує кілька проблем, з якими доводиться стикатися при роботі в готельній індустрії, включаючи жорсткі терміни, довгі робочі години, несподівані взаємодії з гостями та високі емоційні вимоги, які супроводжуються поганими умовами праці та низькою заробітною платою. Подальше вивчення плинності кадрів у готельній індустрії має вирішальне значення для просування літератури з цього питання та інформування фахівців готельного бізнесу про працездатні та здійсненні методи досягнення утримання персоналу.

Готелі зазвичай вважають високу плинність кадрів частиною норми робочої групи, і співробітники схильні вважати, що вони приходять працювати з обмеженими можливостями кар'єрного зростання. Крім трьох груп плинності кадрів: зовнішні фактори, внутрішні фактори та фактори, пов'язані з роботою, основні фактори, що сприяють плинності кадрів у готельній галузі, поділяються на дві підгрупи: фактори виштовхування та фактори тяжіння. Фактори виштовхування – це незадоволеність поточною роботою, і співробітники потім шукають іншу роботу [1]. Фактори тяжіння – це причини, які залучають співробітників на нове робоче місце.

Чинники поштовху

1. Погані стосунки. Погані відносини вважаються основним фактором високої плинності кадрів у готельній індустрії. Це питання має значення, оскільки відносини розглядаються як прямий елемент наміру співробітника залишитися в організації [2]. Це підтверджується тим, що погані стосунки з керівництвом та колегами можуть призвести до плинності кадрів у готелях. У різноманітному робочому середовищі, такому як готельне середовище, де люди подорожують по всьому світу з потребою розміщення, важливо, щоб співробітники розвивали здорові робочі відносини, оскільки це може стати вирішальним фактором для бізнесу.

2. Роботодавці повинні виявляти інтерес до зростання співробітників, щоб створити середовище, в якому співробітники будуть сповнені ентузіазму

і яка мотивуватиме їх залишатися на роботі в організації. Встановлено, що існує сильне незадоволення обмеженими можливостями зростання готелів. Справедливість процесу просування по службі викликає серйозне занепокоєння у співробітників готелів, і це може негативно вплинути на продуктивність співробітників, а також налякати потенційних співробітників. З гендерної точки зору передбачається, що чоловіки, як правило, мають більше можливостей для кар'єрного зростання, ніж їхні колеги. Також передбачається, що якщо жінки вважають, що вони не можуть просуватися по службі в готелі, вони можуть залишити організацію, і це також може вплинути на продуктивність [2].

3. Невпевненість у роботі. Деякі вчені визначають непевненість у роботі як занепокоєння працівника щодо стабільності своєї роботи в організації. Невпевненість у роботі визначається як один із основних факторів плинності кадрів. Співробітники зазвичай відчувають загрозу своїй роботі, коли в організації немає комунікації, особливо в сезонні періоди. Така думка передбачає, що й готель вирішує скоротити чисельність свого персоналу через невизначеності його заповнюваності, не повідомивши про це своїх співробітників заздалегідь, це може створити рівень недовіри, що може призвести до високої плинності кадрів [2]. Невпевненість у роботі у готельному бізнесі впливає на прогули серед співробітників, оскільки у них складається враження, що вони можуть втратити роботу будь-якої миті. Щойно співробітник демонструє високі показники прогулів, роботодавець буде змушений звільнити співробітника за погану роботу, що, зрештою, сприяє плинності кадрів у готельному бізнесі.

4. Обмежена взаємодія між працівниками готелю. Залучення співробітників допомагає зміцнити організаційну культуру, яка сприяє єдності всередині організації. Коли співробітники бачать, що є позитивна величина організаційного взаємодії у бізнесі, вони схильні виявляти вищий рівень інтересу. Мінімальна взаємодія співробітників може призвести до високої плинності кадрів, оскільки співробітники, як правило, не поінформовані про те, що відбувається в організації. Низький рівень взаємодії у готельному бізнесі може бути результатом недостатньої прозорості між роботодавцями та співробітниками або персоналом та персоналом. Це є вирішальним фактором для взаємодії між співробітниками, оскільки допомагає вплинути на їхнє рішення щодо того, чи хочуть вони залишитися в готелі та продовжити свою кар'єру чи залишити організацію у пошуках більш сприятливого розвитку. Відсутність мотивації та взаємодії на ранньому етапі між роботодавцями та співробітниками є одним із ключових факторів, що призводять до плинності кадрів у готельному бізнесі [2].

#### Чинники тяжіння

1. Кар'єрне зростання. За даними Chalkiti & Sigala, одним із основних факторів, які призводять до високої плинності кадрів у кількох різних галузях, є відсутність кар'єрного зростання. З готельною індустрією немає жодної різниці, оскільки можливості кар'єрного зростання в готельній індустрії

викликають помітне занепокоєння. Можливість кар'єрного зростання заохочує задоволеність роботою, гарантує, що співробітники будуть успішними, і підвищує їхню працевлаштованість. Якщо роботодавці не надають співробітникам цих можливостей, існує висока ймовірність того, що це призведе до великої плинності кадрів. Однак готельна індустрія є сектором із високою трудомісткістю, що створює численні змагання між співробітниками, що знижує можливості кар'єрного зростання для інших працівників. Також виявлено, що коли співробітники приходять у готельну індустрію, вони розглядають свою зайнятість як короткострокову та часто вважають, що це є тимчасова можливість працевлаштування [2]. Згодом вони втрачають надію на будь-яке просування по службі. Люди шукають роботу на місцевому та міжнародному рівні у готельній індустрії через передбачувані можливості працевлаштування.

2. Задоволеність роботою. Задоволеність роботою – це приємний та позитивний стан кар'єрного зростання людини, який є результатом роботи чи досвіду на роботі. Вона вплине на рішення співробітника про те, чи йти йому з роботи чи ні. Отже, цілком імовірно, що задоволеність роботою вплине показники плинності кадрів. Було проведено кілька досліджень, присвячених взаємозв'язку між змінними, пов'язаними з роботою, та задоволеністю роботою, що зрештою призводить до плинності кадрів. Наприклад, дослідження Зопіатиса та ін. на Кіпрі підкреслює, що існує негативний зв'язок між організаційною прихильністю та задоволеністю роботою, і це може призвести до наміру плинності кадрів [3]. Девіс Зопіатис вважає, що задоволеність роботою здебільшого концентрується на факторах гігієни Герцберга. Ці фактори є елементами, які корелюють з роботою, яка може чи не може створювати задоволення для працівників. Фактори гігієни враховують середовище, в якому співробітники виконують свою роботу, і підвищують задоволеність та відданість співробітників. Це підтримує Холстон-Окай, який стверджує, що керівники організацій повинні відповідати факторам гігієни своїх співробітників, щоб уникнути незадоволеності [3]. Це може призвести негайно до задоволеності роботою чи мотивації, але є сходинкою.

3. Вищі зарплати. Вищі пакети оплати та технічні проблеми як фактори тяжіння залучають працівників. Компенсація та винагороди є факторами, які можуть впливати на плинність кадрів у галузі. Кожного разу, коли роботодавці не надають співробітникам сприятливу заробітну плату, заробітну плату або навіть плату за обслуговування, які пов'язані з їх посадовими обов'язками, це, швидше за все, сприяє плинності кадрів. співробітники йдуть інші, більш оплачувані роботи.

4. Переваги та нагороди. Системи винагороди мають на увазі різні політики та процедури, які організовані та управляються як єдине ціле. Щоразу, коли працівники отримують винагороду, це дає їм почуття приналежності та змушує їх відчувати, що їх цінують відповідні органи влади. Винагороди відіграють важливу роль у утриманні працівників, співробітники

повинні отримувати відповідну винагороду за внесок. Винагороди є сходиною до задоволеності роботою, що призводить до більшої ймовірності, що співробітники залишаться в організації. Організації повинні зосередитися на тому, якою мірою винагороди сприяють мотивації співробітників та залученості до організації, і що слід розуміти фактори, що визначають цей ступінь [4].

**Список використаних джерел та літератури:**

1. Мальська М. П., Бригілевич, Г. М. Розвиток готельно-ресторанного бізнесу в сучасних умовах. Львівський національний університет імені Івана Франка. Черкаси, 2023. С. 31-33.
2. Baum, T. (2002), Skills and the Hospitality Sector: a Review of Issues, paper given at the Labour Process Conference, Glasgow. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13636820200200204> (дата звернення 02.12.2025 р.).
3. Zopiatis, A., and Constanti, P. (2007), “And never the twain shall meet. Investigating the hospitality industryeducation relationship in Cyprus”, Education + Training, Vol. 49, No. 5, pp. 391-407.
4. Джинджоян В. В. Новітні методи китайського освітнього менеджменту з підготовки фахівців для туристичного бізнесу. *Туристичний бренд як фактор формування позитивного іміджу України на світовому ринку* : матер. Всеукр. наук.-практ. інтернет конф. (Львів, 20 лютого 2020 р.). Львів : ЛІЕТ, 2020. С. 201–203.

**Деберіна Катерина Вячеславівна**

здобувачка вищої освіти

першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Дніпровського гуманітарного університету

*Науковий керівник:*

**Родинський Віктор Олексійович**

старший викладач

кафедри туристичного та

готельно-ресторанного бізнесу

Дніпровського гуманітарного університету

**САНІТАРНІ ВИМОГИ У ЗАКРИТИХ ТА ВІДКРИТИХ  
МАЙДАНЧИКАХ ТА БАСЕЙНАХ**

Басейни та спортивні майданчики вважаються об'єктами з високим рівнем ризику для здоров'я. Якщо не дотримуватися відповідних санітарних та гігієнічних стандартів, вони можуть стати джерелом поширення інфекційних захворювань. У цьому дослідженні аналізуються найважливіші санітарні