

УДК 640.41:005.962](477)

DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2024.22.34>**Герман І.В.**

старший викладач кафедри туризму
та готельно-ресторанної справи, аспірант,
Черкаський державний технологічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2751-9227>

Herman Iryna

Cherkasy State Technological University

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ДИНАМІКИ СЕРЕДНЬООБЛІКОВОЇ ЧИСЕЛЬНОСТІ ШТАТНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

THE MAIN TRENDS IN THE DYNAMICS OF THE AVERAGE NUMBER OF FULL-TIME EMPLOYEES OF THE HOTEL INDUSTRY IN UKRAINE

Актуальність дослідження пов'язана з недостатнім рівнем наукового аналізу стосовно основних тенденцій динаміки середньооблікової чисельності штатних працівників (СЧШП) та факторів для врахування впливу на розрахунок цього показника. Мета статті – визначення проблем та основних тенденцій динаміки СЧШП підприємств готельного господарства України в сучасних умовах господарювання. В статті застосовані методи наукової абстракції та логічного узагальнення, аналізу та синтезу, порівняння, класифікації, систематизації та візуалізації. Акцентовано увагу на сутності та особливостях розрахунку СЧШП та його відмінностях від інших показників обліку працівників суб'єктами господарювання. Здійснено аналіз показників руху кадрів, на розрахунок яких впливає показник СЧШП, у тому числі системи низки коефіцієнтів. За результатами представленого наукового дослідження доцільно стверджувати про достатній рівень позитивної динаміки та перспективи розвитку готельних підприємств на ринку послуг.

Ключові слова: воєнний час, готельний бізнес, індустрія гостинності, плинність кадрів, ринок праці, робочі місця, статистика праці.

The relevance of the study is related to the insufficient level of scientific analysis of the main trends in the dynamics of the average number of full-time employees (AEOE) and the factors that influence the calculation of this indicator. The article is aimed at defining the problems and main trends in the dynamics of the SCS of hotel enterprises in Ukraine in the current economic conditions. The article uses the methods of scientific abstraction and logical generalization, analysis and synthesis, comparison, classification, systematization and visualization. To reveal the topic of the study, the author searched for and analyzed published scientific works and analytical indicators in the field of socio-economic development of the country's hotel industry as a significant segment of the hospitality industry. The author focuses on the essence and peculiarities of calculating the average weekly wage and its differences from other indicators of employee accounting by business entities. The article analyzes the indicators of personnel movement, the calculation of which is influenced by the NGTF indicator, including the system of a number of coefficients. The author emphasizes the current requirements for compliance with the law when preparing and submitting relevant reports to government agencies. A list of indicative indicators to be taken into account when determining the main trends in the dynamics of the indicator of the hotel industry of Ukraine in the current economic conditions and in the post-war period is proposed. One of the priority levers of influence on this indicator should be to take into account the factors of influence of the crisis in the country's economy, conditions of uncertainty in business, the consequences of military aggression by the Russian occupiers and, at the same time, to create motivational factors for enterprises to encourage full-time employees to be interested in stable work in the hotel team. The importance of using timely and relevant analytical data is emphasized in order to forecast demand and, as a result, increase revenues and reduce operating costs. According to the results of the presented scientific research, it is reasonable to assert a

sufficient level of positive dynamics and prospects for the development of hotel enterprises in the service market.

Keywords: *wartime, hotel business, hospitality industry, personnel turnover, labor market, jobs, labor statistics.*

Постановка проблеми. Потенційно сприятливим для розвитку бізнесу, реалізації програм для поповнення бюджету різного рівня, підвищення попиту на готельні послуги завдяки коректному співвідношенню ціни та якості може стати створення нових робочих місць й сприяння розробці та впровадженню мотиваційних чинників для зменшення плинності кадрів, підвищення їх рівня професійної освіти. Серед актуальних завдань для аналізу факторів впливу на рівень діяльності підприємств готельного господарства України варто зазначити доцільність узагальнення оприлюднених концепцій, теоретико-методологічних засад щодо сутності, визначення ролі та значення показника середньооблікової чисельності штатних працівників (далі – СЧШП) й визначення основних тенденцій його динаміки в сучасних умовах господарювання. Для досягнення мети визначеної теми наукового дослідження має бути здійснено відповідний аналіз нормативно-правової, статистичної та аналітичної бази, теоретико-методичних і прикладних розробок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Для розкриття визначеної теми дослідження здійснено пошук й аналіз оприлюднених наукових праць, аналітичних показників у сфері соціально-економічного розвитку готельного господарства країни як вагомого сегменту індустрії гостинності. Так, зокрема, сучасний стан, основні проблеми, тенденції та перспективи розвитку готельного господарства України в умовах кризових явищ і війни висвітлено в працях Л. Безручко, С. Білоус, М. Філь [1], Н. Михайлової, Н. Рогової, С. Рибаків [5], А. Лупашко [4], М. Рутинського [13], Л. Сідельникової [16], ? Румянцевої та І. Мендели [12], О. Олійник [7–9], В. Коцюк [8]. Для більш чіткого врахування особливостей факторів впливу на динаміку СЧШП готельного господарства науковці ретельно досліджують стан готельного господарства окремих регіонів України. Результати відповідного аналізу за останні декілька років представлені в публікаціях А. Рябева [14], О. Громик [23], О. Шикіної [19], Г. Єремії та М. Цепенди [2].

Наразі варто зазначити про відсутність наукового обґрунтування щодо факторів впливу на динаміку СЧШП підприємств готельного господарства в Україні з урахуванням багатовекторного підходу до оцінки сучасного стану для різних категорій готельних підприємств, впливу внутрішніх і зовнішніх факторів, змін у різних секторах економіки та соціального стану населення країни, що й зумовлює доцільність подальших досліджень за означеною тематикою з урахуванням ознак та вимог часу.

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення проблем та основних тенденцій динаміки СЧШП підприємств готельного господарства України в сучасних умовах господарювання.

Методологія та методи дослідження. В статті застосовані методи наукової абстракції та логічного узагальнення, аналізу та синтезу, порівняння, класифікації, систематизації та візуалізації.

Викладення основного матеріалу. Досліджувати та аналізувати основні тенденції динаміки СЧШП готельного господарства України найбільш доцільно було б не тільки з точки зору підприємців, які представляють цю сферу індустрії гостинності, але й в сукупності взаємовпливів і динаміки змін у багатьох аспектах економіки країни та світових трендів. Як підтверджують фактичні показники досягнень економіки України, готельне господарство, індустрія гостинності належать до провідних галузей та відрізняються динамічністю розвитку та адаптацією до різноманітних вимог і тенденцій часу та потреб споживачів [7]. Фактично готельне господарство являє собою сукупність готельних підприємств різних типів, які приймають та надають послуги з розміщення, харчування, додаткові та суміжні послуги. Домінуючим типом засобів розміщення, що визначив назву сфери діяльності, наразі є готелі [14, с. 169].

Враховуючи той факт, що в готельних підприємствах передбачається й надання послуг харчування, на що певним чином впливає категорія готелю, варто враховувати факти набуття все більшої популярності в Україні саме готельно-ресторанних мереж як найбільш стабільного та гнучкого до змін формату обслуговування гостей. Наразі, аналізуючи сутнісні ознаки готельних підприємств щодо динаміки СЧШП, доцільно брати до уваги й таку їх особливість, як синергетичний ефект «від формування обсягів робіт для низки інших сфер народного господарства» [7]. Саме стабільно сформований колектив готельного підприємства дозволяє ефективне «поєднання послуг готельного бізнесу з іншими сферами обслуговування» [5, с. 81]. Така особливість сприяє для штатних працівників навіть в умовах кризи й невизначеності мати можливість працевлаштування на договірних умовах і не спонукати до пошуку нового місця роботи.

Протягом періоду після вторгнення ворога на територію України вимоги воєнного часу зумовлюють переорієнтацію деяких готельних підприємств у «воєнні готелі», зміну їх цільового призначення. Так, наприклад, за період воєнних дій в Україні серед 61-го готелю мережі Reikartz, які були розташовані на території ведення бойових дій, припинили свою діяльність 21, у тому числі це відбулося в містах Києві, Кривому Розі, Херсоні, Сумах, Миколаєві [1, с. 366]. Фактично значна частина готельних підприємств відновила та продовжує відновлювати свою діяльність вже після 12 квітня 2022 року [1, с. 367]. Одночасно створюються умови для працевлаштування й персоналу готельних підприємств. Аналіз результатів досліджень трудових ресурсів у сфері готельного бізнесу показав переважання в цій структурі осіб жіночої статі. Так, наприклад, серед загальної кількості працездатних жінок України 3,1% були залучені до функціонування готельних підприємств у той час, коли в цьому сегменті налічувалося лише 1,2% працездатних чоловіків. Наразі внутрішньопереміщені особи (далі – ВПО), що мали бажання та можливість знайти місце для життя на більш безпечних територіях всередині країни, стикнулися з проблемою працевлаштування за фахом, що певний час не могло не відзначитися на коливаннях на ринку праці, плинності кадрів тощо. За офіційною інформацією Міжнародної організації міграції станом на травень 2022 р. в Україні фіксувалося більш як 8 млн. ВПО. Закордон виїхали 7,5 млн українців, а захист у країнах свого перебування запросили 3,4 млн [1, с. 369]. В контексті мети цього дослідження варто більш детально розглянути сутність показника СЧШП, адже існують деякі особливості в його розрахунку. Державною службою статистики розроблено відповідну інструкцію. СЧШП – це важливий статистичний показник. Перш за все, цей показник для статистичної звітності використовують всі юридичні особи. Роботодавці зобов'язані щомісяця та щоквартально офіційно подавати в статистичні органи країни відповідні звіти за формою № 1-ПВ. Також цей показник усіма роботодавцями (юридичними та фізичними особами) має відображатися щоквартально в податковому розрахунку сум доходу. Якщо підприємство налічує від восьми осіб і більше, має подавати до фонду осіб із інвалідністю «Звіт про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю» за формою № 10-ПОІ [15]. СЧШП визначається як середньозважена облікова кількість штатних працівників для кожного дня. При цьому треба враховувати кількість внутрішніх працівників, з якими укладено трудові відносини, включаючи строкові договори для тимчасових і сезонних працівників. Одже, значення СЧШП потрібно скоригувати відповідно до наявних категорій працівників за виключенням тих, що зазначені в офіційних державних документах. Якщо працівники задіяні неповний робочий день, їх фактичний час роботи на розрахунок СЧШП не впливає, а їх облікова кількість розраховується аналогічно до умов повного робочого часу. При цьому не застосовують коефіцієнти 0.5, 0.75, 0.25 і т. д. У такому розрахунку треба включати й працівників, які перебувають у відпустці (щорічній, соціальній), у відрадженому, знаходяться на лікарняному або тимчасово відсутні за чітко визначених причин для державних, громадських потреб (мобілізовані, на військових зборах

тощо). Такі розрахунки враховують як робочі, так і вихідні, святкові та неробочі дні. Облікова кількість в ці дні дорівнює обліковій кількості в останній робочий день, що передував такому дню. Облікова кількість на 1-й день місяця враховується з останнього дня попереднього місяця. Для підприємства, що працювало неповний період, для розрахунку аналогічно беруть повну кількість місяців у такому періоді. Це стосується новостворених і ліквідованих підприємств, а також і тих, які мають сезонний (тимчасовий) характер роботи. Не виключаються й фізичні особи-підприємці, які можуть посеред року реєструватися чи зніматися з обліку як підприємці. Таким чином, навіть під час розрахунку річної СЧШП для новостворених або новозареєстрованих підприємств чи ФОП помісячну суму треба ділити на 12. Існує також певна методика правил округлення під час розрахунку ОКШП, але це суттєво не впливає на загальні висновки щодо визначення динаміки окремо взятого готельного підприємства. Варто лише зазначити, що на сьогодні відповідною інструкцією серед загальних правил арифметичного округлення для розрахунку ОКШП застосовують правило «парної цифри», а не загальне арифметичне правило [15].

Якщо порівнювати показники забезпечення робочими місцями різні сфери економіки України, то підраховано, що станом на 2021 р. в сфері гостинності були працевлаштовані понад 400 тис осіб [4]. Вагоме значення для заповнення потреби в кадрах для готельних підприємств відіграє заробітна плата та стала тенденція її зростання. Однією з причин зацікавлення підприємців підвищувати заробітну плату стала потреба утримати в колективі висококваліфікованих кадрів і зростаюча конкуренція на ринку HoReCa. Але середньомісячна заробітна плата у квітні 2024 р. по Україні на 13,3% менше за бажану заробітну плату потенційного кандидата, що має стати пересторогою для роботодавців щодо можливої загрози звільнення висококваліфікованих працівників і мотивацією вишукувати стимули для їх заохочення їх працювати саме в їх закладі.

Серед основних факторів впливу на бізнес у 2024–2025 рр. можуть бути продовження війни на території України (54,9%), мобілізаційні процеси та діяльність ТЦК (7,1%), стан електрозабезпечення в Україні (5,6%), платоспроможність населення (3,8%), а також нестача персоналу (9,1%) [11]. Нижче наведено дані результатів опитування представників HoReCa України. За оцінкою Pro-Consulting серед 339 респондентів щодо динаміки оновлення штату за 6 місяців 2024 р. без змін відбулося у 24,5%, зміни 0–10% були у 16,2%, зміни 11–30% – у 19,8%, зміни 31–50% у 12,4%, зміни 51–70% у 4,4%, зміни 71–100% у 7,1%, 15,6% не дали відповідь. Отже, оновлення штату в готелях протягом першої половини 2024 р. становила 9%. Як наслідок плінності кадрів можуть виникати певні проблеми, які на думку споживачів, мають місце досить часто (11,0%), інколи (47,2%), 27,0% зазначили відсутність проблем, пов'язаних з такими причинами. Серед тих, хто утримався від відповіді на це питання, налічувалось 14,8% [11].

Отже, результати дослідження ринку HoReCa в Україні, проведеного в межах Програми «Конкурентоспроможна економіка України», дають підстави стверджувати про цілком реальну можливість забезпечити стабільні показники СЧШП в готелях і навіть під час воєнного стану створити відповідні умови для зацікавлення персоналу працювати в цих закладах [6]. Відповідно до статистичної методології здійснюється збір інформації, що закладається в основу державного статистичного спостереження України. Форми державних статистичних спостережень можуть посилатися на різні показники кількості працівників, що відрізняються методом розрахунку та метою їхнього використання. Для визначення кількості зайнятих працівників за сферами економічної діяльності та ведення спостереження за змінами мобільності робочої сили використовується показник СЧШП. Суть цього показника – у тому, що зайнятий працівник враховується тільки один раз (за місцем основної роботи), незалежно від терміну трудового договору та тривалості робочого часу. Показник загальної кількості працівників,

крім штатних працівників, включає кількість зовнішніх сумісників і працюючих за цивільно-правовими договорами та використовується для оцінки зайнятості на мікрорівні (підприємство). Умовну кількість працівників (робочих місць), що відпрацювали повний робочий день, яка необхідна для виконання встановленого (визначеного) підприємством обсягу робіт (послуг) характеризує показник середньої кількості усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості. ОКШП визначається на певну дату звітного періоду. Це може бути перше або останнє число місяця. При цьому включаються прийняті працівники та виключаються ті, які вибули в цей день (рис. 1).

Показник СЧШП входить до переліку тих показників, які враховуються в сумі під час визначення середньої кількості (далі – СК) працівників підприємства за період (місяць, квартал, з початку року, рік). Під час розрахунку СЧШП необхідно мати щоденні дані про ОКШП. Основа – накази про прийом, переведення працівника на іншу роботу та припинення трудового договору. Повинен оформлюватися табель обліку використання робочого часу працівників. Таким чином фіксується кількість працівників, які з'явились або не з'явились на роботу. За місяць СЧШП розраховується завдяки підсумовуванню кількості штатних працівників облікового складу за кожний календарний день звітного місяця), включаючи вихідні, святкові та неробочі дні, і ділення одержаної суми на число календарних днів звітного місяця. Для аналізу динаміки руху працівників на підприємстві в Україні дотримуються відповідного порядку обліку та визначення показників руху працівників. При цьому враховують такі характеристики, як зміна ОКШП, що може бути зумовлено прийомом на роботу та вибуттям із різних причин. Для характеристики руху працівників застосовують показники їхнього обороту та постійності (табл. 1).

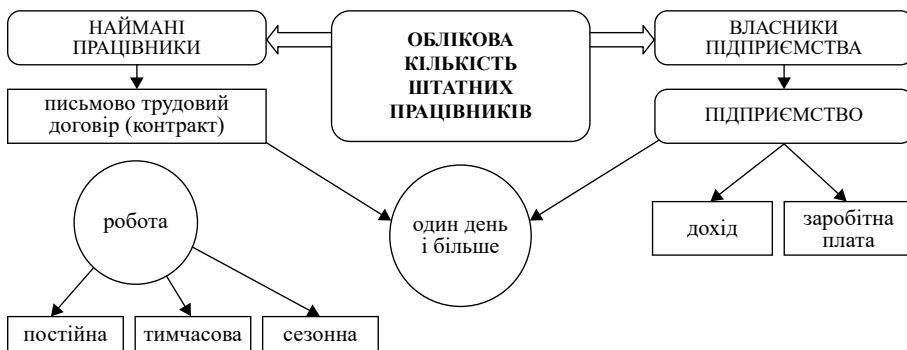


Рис. 1. Структура облікової кількості штатних працівників

Джерело: розроблено автором на основі [6]

Таблиця 1

Порядок розрахунку коефіцієнтів інтенсивності обороту працівників

| Пор. № | Коефіцієнт | Порядок розрахунку |
|--------|--------------------|--|
| 1 | Загального обороту | відношення суми прийнятих працівників та тих, які вибули за звітний період, до середньооблікової кількості штатних працівників |
| 2 | Прийому | відношення кількості прийнятих за звітний період працівників до середньооблікової кількості штатних працівників. |
| 3 | Вибуття | відношення кількості працівників, які вибули за звітний період, до середньооблікової кількості штатних працівників. |

Джерело: розроблено автором на основі [20]

Відносно СЧШП існує залежність розрахунків й інших показників руху кадрів. Це, наприклад, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт відновлення працівників, коефіцієнт постійності кадрів. Наразі потреба розраховувати СЧШП необхідна для заповнення податкового розрахунку з ЄСВ і ПДФО та ще кількох звітів. Деякі звіти з даними розрахунків про СЧШП й до цих пір є для роботодавців обов'язковими (звіт з праці, інформація про зайнятість і працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню), а деякі з 2023 р. вже не мають статусу обов'язковості (звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів) [20].

Щодо аналізу плинності кадрів, доцільно зазначити про необхідність розрахунку так званої головної HR-метрики стосовно фіксації кількості людей, що звільнилися з підприємства за певний період, поділений на середню кількість співробітників за той самий період, та помножений на 100%. На інформативному ринку з'являються альтернативні джерела статистичної аналітики, у тому числі «POS-системи обліку HoReCa закладів Poster» [13, с. 131].

Під час розрахунку СЧШП до уваги береться й період введення в експлуатацію новоствореного готельного підприємства, терміни релокації до більш безпечних регіонів країни, адже це пов'язане також із фіксацією руху кадрів, тому що виконання певних видів робіт вимагає безпосередньої фізичної участі працівника в закладі, обмежує дистанційну форму роботи для низки професій та видів обслуговування клієнтів у готельно-ресторанному бізнесі [16, с. 125].

Аналізуючи результати та ефективність проведених досліджень щодо діяльності готельних підприємств, доцільно акцентувати увагу на важливості використовувати аналітичні дані з метою прогнозів попиту й, як наслідок, збільшення рівня доходів і зниження операційних витрат. Одним із таких важливих показників і є показник СЧШП [9].

Як зазначається в результаті дослідження Pro-Consulting, третій рік поспіль в Україні фіксується зниження кількості готелів і ресторанів, але серед тих, які працюють, виторг збільшився на 25–40%. На цей час загальна кількість готелів в Україні – близько 5700, що свідчить про зменшення протягом 2022–2023 рр. і неповного 2024 р. на 21,2% [17].

Систему управління персоналом, а особливо підсистему мотивації трудової діяльності працівників, можна вважати однією з найскладніших сторін управління підприємством [2, с. 168]. На практиці система мотивації персоналу готельних підприємств має бути спрямована на реалізацію його цілей. Перш за все, це стосується залучення та утримання працівників, підвищення ефективності праці та рівня трудової дисципліни.

Значну увагу наразі науковці приділяють аналізу факторів, що впливають на інтеграцію ВПО у територіальних громадах в умовах воєнного стану. Міністерство соціальної політики України оприлюднило дані про кількість ВПО. Так, станом на 1 лютого 2023 р. їх кількість становила 1453,000 тис. осіб і близько 60% з них проживають у територіальних громадах, що знаходяться неподалік від лінії розмежування [18].

Одним із напрямків інноваційного підходу до виконання уніфікованих, однотипних видів робіт сучасні готельєри активно запроваджують технології штучного інтелекту (далі – ШІ). У свою чергу застосування ШІ співробітниками готелю може сприяти економії часу на виконання рутинної роботи, а в той же час більше зусиль спрямувати на більш актуальні напрямки [21, с. 33].

Таким чином, показник СЧШП може не змінюватися в динаміці тривалий час за умови заповнення штатних одиниць протягом звітного періоду, тому для підприємця вигідно піклуватися про заповнення звільненого на певний період робочого місця й бути зацікавленим у стабільності колективу як серед персоналу, так і щодо керівного складу менеджерів.

Висновки. За результатами представленого наукового дослідження доцільно стверджувати про достатньо позитивний рівень динаміки та перспективи розвитку готельних підприємств на ринку послуг. У той же час має місце певна проблематика щодо відповідності попиту та задоволення потреб на ринку готельних послуг стосовно кадрового забезпечення, зменшення плинності штатних працівників, підвищення рівня професіоналізму та набуття затребуваних кваліфікаційних навичок персонала. Варто акцентувати увагу на тому, що основні тенденції динаміки СЧШП підприємств готельного господарства України за останні роки ще недостатньо повно досліджені вітчизняними науковцями та практиками у сфері готельно-ресторанного бізнесу та індустрії гостинності в цілому.

Отже, одним із пріоритетних важелів впливу на цей показник має бути врахування факторів впливу кризових явищ в економіці країни, умов невизначеності в бізнесі, наслідків військової агресії з боку російських окупантів й одночасно створення мотиваційних чинників для підприємств стимулювати штатних працівників щодо зацікавлення до стабільної праці в колективі готельного підприємства.

Список використаних джерел:

1. Безручко Л., Білоус С., Філь М. Готельне господарство України в умовах війни: сучасний стан та перспективи розвитку. *Економіка та суспільство*. № 47. 2023. С. 366–372. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-43> (дата звернення: 13.07.2024).
2. Єремія Г.І., Цепенда М.М. Аналіз мотиваційної системи менеджменту готельно-ресторанного комплексу «ГЕОРГ ПАРК». *Економіка та суспільство*. 2022. Випуск № 36. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-33> (дата звернення: 25.09.2024).
3. Інструкція зі статистики кількості працівників. Державна служба статистики України. 2024. URL: https://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/spr/spr_02.pdf (дата звернення: 20.08.2024).
4. Лупашко А. На початку війни готельний бізнес України обвалився на 90%. Чи є надія на відновлення. *Журнал Forbes Ukraine*. 2022. URL: <https://forbes.ua/company/na-pochatku-viyni-gotelniy-biznes-ukraini-obvalivsy-na-90-chi-e-nadiya-na-vidnovlennya-14102022-903> (дата звернення: 22.09.2024).
5. Михайлова Н.В., Рогова Н.В., Рибаківа С.С. Готельний бізнес в Україні: проблеми та основні тенденції розвитку. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2020. № 1(97). С. 79–85. DOI: <http://doi.org/10.37734/2409-6873-2020-1-10> (дата звернення: 02.10.2024).
6. Обстеження підприємств із питань статистики праці. *Державна служба статистики України*. 2022. URL: https://ukrstat.gov.ua/metaopus/2022/1_02_02_01_2022.htm (дата звернення: 06.10.2024).
7. Олійник О. Динаміка розвитку готельних підприємств. *Економіка та суспільство*. 2021. № 33. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-68> (дата звернення: 06.10.2024).
8. Олійник О.С., Коцюк В.Д. Сучасний стан розвитку підприємств у сфері гостинності. *Інфраструктура ринку*. 2022. Випуск 68. С. 140–144. URL: http://market-infr.od.ua/journals/2022/68_2022/26.pdf (дата звернення: 06.10.2024).
9. Олійник О. Питання економіки, аналізу діяльності та управління якістю в підприємстві гостинності та туризму. *Економіка та суспільство*, 2023. № 57. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-127> (дата звернення: 06.10.2024).
10. Офіційний сайт Work.ua. URL: <https://www.work.ua> (дата звернення: 16.10.2024).
11. Ринок готелів в Україні: виручка операторів збільшилась на 26% після обвалу 2022 року. URL: <https://pro-consulting.ua/ua/pressroom/gynok-gostinic-v-ukraine-vyruchka-operatorov-uvvelichilas-na-26-posle-obvala-2022-goda> (дата звернення: 22.09.2024).
12. Румянцева І.Б., Мендела І.Я. Готельна індустрія України в умовах воєнного часу. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. Туризм та готельно-ресторанна справа*. 2024. № 11. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-11-12-02> (дата звернення: 06.10.2024).
13. Рутинський М.Й. Готельно-ресторанний бізнес України: трансформації в реаліях воєнного часу. *Центрально-український національний технічний університет*. 2024. С. 131–133.

URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/fdbdae85-4a89-46ef-81de-76450bc2adf3/content> (дата звернення: 06.10.2024).

14. Рябев А.А. Аналіз стану готельного господарства регіонів України. *Проблеми та перспективи розвитку підприємництва*. 2020. № 24. С. 169–185. DOI: <http://doi.org/10.30977/PPB.2226-8820.2020.24.0.169> (дата звернення: 06.10.2024).

15. Середньооблікова кількість штатних працівників. 10 листопада 2023. URL: <https://www.mogol-alfa.com.ua/ua/buhgalterski-novini/serednooblikova-kilkist-shtatnih-pracivnikiv/> (дата звернення: 22.09.2024).

16. Сідельникова Л.П. Монетарні впливи на ринок праці в умовах невизначеності. *Проблеми економіки*. 2024. № 1. С. 121–127. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2024-1-121-127> (дата звернення: 06.10.2024).

17. Українські готелі заробили 9,3 млрд грн у 2023 році, заклади харчування – 136,3 млрд грн. П'ять висновків та шість графіків із дослідження Pro-Consulting. Антонюк Т. 18 липня 2024. URL: <https://forbes.ua/money/ukrainski-goteli-zarobili-93-mlrd-grn-u-2023-rotsi-zakladi-kharchuvannya-1363-mlrd-grn-pyat-visnovkiv-ta-shist-grafikov-z-doslidzhennya-rinku-horeca-vid-kompanii-proconsulting-18072024-22451> (дата звернення: 22.09.2024).

18. Шапошникова І.В., Пристай І.Р. Стратегії та виклики інтеграції внутрішньо переміщених осіб у територіальних громадах в умовах воєнного стану. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: право, публічне управління та адміністрування*. 2024. № 11. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5746-2024-11-02-04> (дата звернення: 06.10.2024).

19. Шикіна О.В. Сучасні тенденції розвитку категоризованих готелів України. *Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць*. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2021. № 2(77). С. 163–179. URL: <http://vsed.oneu.edu.ua/collections/2021/77/pdf/163-179.pdf> (дата звернення: 06.10.2024).

20. Як розрахувати середньооблікову кількість штатних працівників. 26 червня 2024. URL: <https://oblikbudget.com.ua/article/357-serednooblkova-klkst-shtatnih-pratsivnikiv> (дата звернення: 22.09.2024).

21. Bazaka R. The mechanism of using artificial intelligence technologies in the processes of motivation of the company's employees. *Tavrian Scientific Bulletin. Series: Economics*. 2024. No. 20. P. 33–37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2024.20.3> (дата звернення: 27.09.2024).

22. Holovnia O., Zakharova T., Lopatiuk R., Melnyk S., Prylutskyi A., Stavska U. & Tabenska O. Problems and prospects of development of hotel and restaurant and tourist industry in the conditions of integration processes. Monograph. 2022. 333 p. URL: <https://isg-konf.com/wp-content/uploads/2022/09/Monograph/979-8-88831-930-7/979-8-88831-930-7.pdf> (дата звернення: 27.09.2024).

23. Hromyk O. The condition assessment of hotel business development in Ukraine. *Actual Problems of the Hotel and Restaurant Business Development. Restaurant and Hotel Consulting. Innovations*. 2022. Vol. 5. No 1. P. 52–62. DOI: <https://doi.org/10.31866/2616-7468.5.1.2022.260873> (дата звернення: 26.09.2024).

References:

1. Bezruchko L., Bilous S. & Fil M. (2023) Hotelne gospodarstvo Ukrainy v umovakh viiny: suchasnyi stan ta perspektyvy rozvytku [The hotel industry of Ukraine in the conditions of war: current state and prospects for development]. *Ekonomika ta suspilstvo*. no 47. pp. 366–372. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-43> (accessed July 13, 2024).

2. Yermiia H. & Tsependa M. (2022) Analiz motyvatsiinoi systemy menedzhmentu hotelno-restorannoho kompleksu "HEORH PARK" [Analysis of the motivational management system of the "GEORG PARK" hotel and restaurant complex]. *Economy and society*, no 36. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-33>

3. Instruktsiia zi statystyky kilkosti pratsivnykiv. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2024) [Instruction on statistics of the number of employees. State Statistics Service of Ukraine]. Available at: https://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/spr/spr_02.pdf (accessed August 20, 2024).

4. Lupashko A. (2022) Na pochatku viiny hotelnyi biznes Ukrainy obvalyvsya na 90%. Chy ye nadiia na vidnovlennia? [At the beginning of the war, the hotel business in Ukraine collapsed by 90%. Is there any hope for recovery?]. *Forbes Ukraine magazine*. URL: <https://forbes.ua/company/na-pochatku-viyni-gotelniy-biznes-ukraini-obvalivsvya-na-90-chi-e-nadiya-na-vidnovlennya-14102022-903> (accessed September 22, 2024).

5. Mikhailova N., Rogova N. & Rybakova S. (2020) Hotelnyi biznes v Ukraini: problemy ta osnovni tendentsii rozvytku [Hotel business in Ukraine: problems and main development trends]. *Scientific Bulletin of Poltava University of Economics and Trade*. no 1(97). pp. 79–85. DOI: <http://doi.org/10.37734/2409-6873-2020-1-10> (accessed October 2, 2024).
6. Obstezhennia pidpriemstv iz pytan statystyky pratsi (2022) [Surveys of enterprises on labour statistics]. *State Statistics Service of Ukraine*. Available at: https://ukrstat.gov.ua/metaopus/2022/1_02_02_01_2022.htm (accessed October 6, 2024).
7. Oliinyk O. (2021) Dynamika rozvytku hotelnykh pidpriemstv [Dynamics of development of hotel enterprises]. *Economy and society*. no 33. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-68> (accessed October 6, 2024).
8. Oliinyk O. & Kotsyuk V. (2022). Suchasnyi stan rozvytku pidpriemstv u sferi hostynnosti [Current state of development of enterprises in the field of hospitality]. *Market infrastructure*. issue 68. pp. 140–144. Available at: http://market-infr.od.ua/journals/2022/68_2022/26.pdf (accessed October 6, 2024).
9. Oliinyk O. (2023). Pytannia ekonomiky, analizu diialnosti ta upravlinnia yakistiu v pidpriemnytstvi hostynnosti ta turyzmu [Issues of economics, activity analysis and quality management in hospitality and tourism entrepreneurship]. *Economy and society*. no 57. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-127> (accessed October 6, 2024).
10. Ofitsiyni sait Work.ua [Official website Work.ua]. Available at: <https://www.work.ua> (accessed October 16, 2024).
11. Rynok hoteliv v Ukraini: vyruchka operatoriv zbilshylas na 26% pislia obvalu 2022 roku [Ukraine's hotel market: operators' revenue up 26% after 2022 collapse]. (2023). Available at: <https://pro-consulting.ua/ua/pressroom/rynok-gostinic-v-ukraine-vyruchka-operatorov-uvlechilasy-na-26-posle-obvala-2022-goda> (accessed September 22, 2024).
12. Rumiantseva I., Mendela I. (2024) Hotelna industriia Ukrainy v umovakh voiennoho chasu [Hotel industry of Ukraine in wartime conditions]. *Problems of modern transformations. Series: Economics and Management. Tourism and hotel and restaurant business*, no. 11. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-11-12-02> (accessed October 6, 2024).
13. Rutynskyi M. Y. (2024) Hotelno-restoranni biznes Ukrainy: transformatsii v realiiakh voiennoho chasu [Hotel and restaurant business of Ukraine: transformations in the realities of wartime]. *Central Ukrainian National Technical University*. pp. 131–133. Available at: <https://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/fdbdae85-4a89-46ef-81de-76450bc2adf3/content> (accessed October 6, 2024).
14. Ryabev A. A. (2020) Analiz stanu hotelnoho hospodarstva rehioniv Ukrainy [Analysis of state of the hotel industry in the regions of Ukraine]. *Problems and Prospects of Entrepreneurship Development*. no. 24. pp. 169–185. DOI: <http://doi.org/10.30977/PPB.2226-8820.2020.24.0.169> (accessed October 6, 2024).
15. Serednooblikova kilnist shtatnykh pratsivnykiv [Average number of full-time employees]. (2023) Available at: <https://www.mogol-alfa.com.ua/ua/buhgalterski-novini/serednooblikova-kilkist-shtatnih-pracivnikiv/> (accessed September 22, 2024).
16. Sidelnykova L. P. (2024). Monetary effects on the labour market in an uncertain environment. [Monetary Impacts on the Labor Market in Conditions of Uncertainty]. *Economic issues*. no. 1. pp. 121–127. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2024-1-121-127> (accessed October 6, 2024).
17. Antoniuk T. (2024) Ukrainski hoteli zarobyly 9,3 mlrd hrn u 2023 rotsi, zaklady kharchuvannia – 136,3 mlrd hrn. Piat vysnovkiv ta shist hrafikiv iz doslidzhennia Pro-Consulting [Ukrainian hotels earned UAH 9.3 billion in 2023, catering establishments – UAH 136.3 billion. Five conclusions and six graphs from the Pro-Consulting study]. Available at: <https://forbes.ua/money/ukrainski-goteli-zarobili-93-mlrd-grn-u-2023-rotsi-zaklady-kharchuvannya-1363-mlrd-grn-pyat-visnovkiv-ta-shist-grafikiv-z-doslidzhennya-rinku-horeca-vid-kompanii-pro-consulting-18072024-22451> (accessed September 22, 2024).
18. Shaposhnykova I., Prystai I. (2024) Stratehii ta vyklyky intehratsii vnutrishno peremishchenykh osib u terytorialnykh hromadakh v umovakh voiennoho stanu [Strategies and challenges of integrating internally displaced persons into territorial communities in conditions of martial law]. *Problems of modern transformations. Series: Law, Public Administration and Management*. no. 11. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5746-2024-11-02-04> (accessed October 6, 2024).
19. Shykina O. (2021) Current trends of Ukraine's categorized hotels development [Suchasni tendentsii rozvytku katehoryzovanykh hoteliv Ukrainy]. *Socio-economic research bulletin; Visnik social'no-ekonomichnih doslidzen*. Odesa: Odesa National Economic University, no. 2(77),

pp. 163–179. Available at: <http://vsed.oneu.edu.ua/collections/2021/77/pdf/163-179.pdf> (accessed October 6, 2024).

20. Yak rozrakhuvaty serednooblikovu kilkist shtatnykh pratsivnykiv [How to calculate the average number of full-time employees]. (2024). Available at: <https://oblikbudget.com.ua/article/357-serednooblkova-klkst-shtatnih-pratsvnikv>» (accessed September 22, 2024).

21. Bazaka R. (2024) The mechanism of using artificial intelligence technologies in the processes of motivation of the company's employees. *Tavrian Scientific Bulletin. Series: Economics*. no. 20. pp. 33–37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2024.20.3> (accessed September 27, 2024).

22. Holovnia O., Zakharova T., Lopatiuk R., Melnyk S., Prylutskyi A., Stavska U. & Tabenska O. (2022). Problems and prospects of development of hotel and restaurant and tourist industry in the conditions of integration processes. Monograph. 333 p. Available at: <https://isg-konf.com/wp-content/uploads/2022/09/Monograph/979-8-88831-930-7/979-8-88831-930-7.pdf> (accessed September 27, 2024).

23. Hromyk O. (2022) The condition assessment of hotel business development in Ukraine. Actual Problems of the Hotel and Restaurant Business Development. *Restaurant and Hotel Consulting. Innovations*. vol. 5. no 1. pp. 52–62. DOI: 10.31866/2616-7468.5.1.2022.260873 (accessed September 26, 2024).
