

Секция 6

РАЗВИТИЕ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ИНДУСТРИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ

*А. Ф. Бунас, магистр экон. наук
БГЭУ (Минск)*

ОРГАНИЗАЦИЯ ПИТАНИЯ ПО МЕСТУ РАБОТЫ КАК ОДНА ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА БЕЛАРУСИ

Сеть ресторанного бизнеса Беларуси в настоящее время представлена различными типами объектов: ресторанами, кафе, барами, столовыми, кафетериями, закусочными, кофейнями, магазинами кулинарии и др. Однако следует отметить, что 38 % всех объектов ресторанного бизнеса (4649 объекта из 12 179) — это столовые, значительная часть которых функционирует при организациях промышленности, сельского хозяйства, транспорта, строительства [1].

Их функционирование сопряжено с рядом дополнительных ограничений, связанных с организацией питания определенного контингента потребителей (работников организации). Однако эти организации не являются изолированными от внешнего мира — они зависят от своих потребителей, поставщиков сырья, оборудования, профессионализма персонала, изменений в законодательстве и ряда других факторов. Одной из задач ведомственных объектов питания является переход на самофинансирование и обеспечение эффективной работы предприятия.

Как сфера предпринимательской деятельности ресторанный бизнес реализует важные производственные, торговые, сервисные и социальные функции. В функциях ресторанного бизнеса наиболее четко проявляется его сущность. Таким образом, организации, осуществляющие питание по месту работы, выполняют все те же функции, как и другие представители этого бизнеса. Но есть и ряд особенностей.

Следует отметить, что объекты питания по месту работы в своем большинстве функционируют на определенных правах под руководством управляющей организации, т.е. не обладают полной экономической самостоятельностью. Кроме того, режим работы объектов соответствует установленному режиму работы организации и обеспечивает возможность получения питания для работников. Важными особенностями функционирования этих объектов являются обеспечение доступности питания, которое достигается посредством его удешевления (реализация по себестоимости набора сырья, дотирование, использование продукции собственных сельхозпредприятий), и повышение охвата горячим питанием работников организаций. При этих

условиях функционирования достигается основная цель таких объектов — социальная, т.е. обеспечение горячим питанием всех работников, но при этом сложно достижимыми становятся получение дохода и экономическая эффективность функционирования таких объектов. Однако собственнику необходимо удовлетворить потребности не только потребителя, но и свои, такие как получение дохода, накопление денежных средств, развитие.

Ориентация на получение прибыли, обоснованный риск, поиск новых решений, материальная и юридическая ответственность — все это признаки бизнеса, которые присутствуют в деятельности этих объектов. Ограничения в ряде случаев экономической самостоятельности объектов в то же время предполагают самостоятельность в принятии хозяйственных решений, выборе средств их реализации, поставщиков продукции и услуг, систем стимулирования трудовых ресурсов и т.д.

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что данные объекты являются объектами ресторанного бизнеса с полным набором функций, присущих ресторанному бизнесу Беларуси, с теми же принципами работы, но со своей спецификой.

Литература

1. Торговая инфраструктура [Электронный ресурс] // Министерство торговли Республики Беларусь. — 2016. Режим доступа: http://www.mintorg.gov.by/index.php?option=com_content&task=view&id=605&Itemid=375. — Дата доступа: 18.03.2016.

*И. А. Власова, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОНКУРС КАК СРЕДСТВО МОТИВАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА УСЛУГ ГОСТЕПРИИМСТВА

Основа политики гостеприимства — обеспечение качества обслуживания гостей, что невозможно без повышения уровня профессиональной компетентности работников данной сферы, которая, в свою очередь, зависит от базовых знаний и навыков, организации и мотивации труда руководством и потребности в саморазвитии личностно-профессиональных качеств персонала.

Профессиональная компетентность работника определяется готовностью и способностью выполнять рабочие функции в соответствии с принятыми нормами и стандартами. В связи с динамично меняющейся окружающей действительностью возникает необходимость постоянно повышать компетентность персонала в процессе деятельности в гостинице. При этом ответственность за реализацию данного процес-