

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
NATIONAL UNIVERSITY OF FOOD TECHNOLOGIES**



**HOTEL
ASTORIA**

**XV INTERNATIONAL SCIENTIFIC
AND PRACTICAL CONFERENCE**

**INNOVATIVE
TECHNOLOGIES
IN HOTEL,
RESTAURANT
AND TOURISM
BUSINESS**

May 21, 2026 / Kyiv NUFT

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ



**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**



**XV МІЖНАРОДНА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ**

***ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ
В ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ ТА
ТУРИСТИЧНОМУ БІЗНЕСІ***

21 травня 2026 р.

Київ НУХТ 2026

XV International Scientific and Practical Conference "Innovative Technologies in the Hotel, Restaurant and Tourism Business", May, 21, 2026. Book of abstract. NUFT, Kyiv, 2026. – 254 p.

The publication contains materials of **XV International** Scientific and Practical Conference "Innovative Technologies in the Hotel, Restaurant and Tourism Business".

The publication is intended for scientists and researchers who are engaged in definite problems in the Hotel, Restaurant and Tourism Business.

ISBN 978-966-612-427-5

© NUFT, 2026

Матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції, «Інноваційні технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі», 21 травня 2026 р. – К.: НУХТ, 2026 р. – 254 с.

Видання містить матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції, «Інноваційні технології в готельно-ресторанному та туристичному бізнесі».

Розраховано на фахівців і дослідників, які пов'язані з означеними проблемами у готельно-ресторанному бізнесі.

ISBN 978-966-612-427-5

© NUFT, 2026

9.	Безугла А. В., Дулька О.С. Розширення десертного асортименту кав'ярні-кондитерської з урахуванням харчових обмежень споживачів.....	41
10.	Блінова А.О., Сильчук Т.А. Роль геродієтичного харчування у формуванні конкурентоспроможності готелю	42
11.	Хрищенко А.О., Захаров В.В. Популярність європейської кухні в закладах ресторанного господарства Львова	44
12.	Матіячук О.В. Перспективи розвитку закладів ресторанного господарства та сучасні тенденції у 2026 році.....	45
13.	Санатарчук І.Р., Захаров В.В. Організація роботи та основні вимоги до діяльності ресторану української кухні	47
14.	Бойко А.С. Інноваційний розвиток підприємств готельно-ресторанного бізнесу: принципи та підходи.....	48
15.	Головко О.С., Бортнічук О.В. Розроблення концепції курортного готелю з власною крафтовою броварнею.....	50
16.	Омельченко А.С., Омельченко М.С., Кузьмін О.В. Візуальний контент як чинник споживчого вибору в HoReCa: фудстайлінг та фудфотографія гарбузових десертів для покоління Z та alpha.....	51
17.	Осипенко А. М., Дуга В. О. Сучасні підходи до мотивації персоналу в індустрії гостинності та туризмі.....	53
18.	Петришин Н. З., Паска М. З. Персоналізація сервісу в готельно-ресторанному бізнесі за допомогою інноваційних цифрових систем.....	55
19.	Пустова А.С., Бортнічук О.В. Ергономіка простору як фактор підвищення ефективності роботи ресторану.....	57

Section 3 «Gastronomy Trends, Innovative Concepts and Technologies, Local Products for Restaurant Establishments»

Секція 3 Гастротренди, інноваційні концепції і технології, локальні продукти для закладів ресторанного господарства

1.	Sylchuk R.P., Sharan L.O. Current trends in bread production in restaurants.....	60
2.	Subota A.A., Tyshchenko O.M., Tsyrunnikova V.V. Protein intake trends in restaurant and catering establishments.....	61
3.	Lukashuk D.V., Tyshchenko O.M., Tsyrunnikova V.V. Fibre-maximum menu for restaurant establishments.....	62
4.	Пархомець І.В., Сильчук Т.А. Сучасні технології хлібобулочних виробів з продуктами переробки амаранту в контексті євроінтеграції.....	63
5.	Naser D.A., Tyshchenko O.M., Tsyrunnikova V.V. Design of gut-health menus and their implementation in restaurant establishments.....	65
6.	Панасенко Б.Є., Бондар Н.П. Формування конкурентних переваг ресторану «SAM'S STEAK HOUSE».....	66
7.	Anosova A.V., Tyshchenko O.M., Tsyrunnikova V.V. The impact of ultra-processed foods on human health and their role in the hospitality industry	68
8.	Лазоренко Є.С., Сильчук Т.А. Хлібобулочні вироби спеціального призначення для закладів ресторанного господарства.....	70

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ ТА ТУРИЗМІ

Осипенко А. М., здобувач

Дуга В. О., ст. викладач

*Херсонський державний аграрно-економічний університет
(ХДАЕУ), м. Херсон (м. Кропивницький)*

Сучасна індустрія гостинності та туризму поступово змінює свою логіку розвитку: від класичної моделі «послуга = продукт» до моделі «послуга = досвід + емоція». У цих умовах ключовим фактором конкурентоспроможності стає не матеріальна база підприємства, а персонал, який безпосередньо формує клієнтський досвід. Зростання кадрового дефіциту, висока плинність працівників та емоційне вигорання у сфері HoReCa та туризму свідчать про кризу традиційних систем управління персоналом. У практиці підприємств усе ще домінує фінансово-стимулююча модель, яка вже не забезпечує довгострокової залученості працівників і потребує переосмислення. Сучасний підхід до мотивації персоналу базується на концепції людиноцентричного управління, де працівник розглядається як активний учасник створення сервісного досвіду. У центрі такої моделі знаходяться не лише матеріальні стимули, а й емоційні та соціальні фактори: залученість, відчуття значущості, психологічний комфорт та відповідність цінностей працівника корпоративній культурі. Мотивація в такій інтерпретації перестає бути системою «винагород і санкцій» і трансформується у цілісну екосистему взаємодії працівника і підприємства, що безпосередньо впливає на якість сервісу.

Попри активний розвиток HR-практик у сфері гостинності та туризму зберігаються ключові проблеми, зокрема домінування фінансових стимулів над нематеріальними, недостатня персоналізація мотиваційних програм, обмежені механізми підтримки ментального здоров'я персоналу, слабо сформована корпоративна культура та недооцінка впливу командного клімату на якість сервісу [1].

У сучасній індустрії гостинності та туризму найбільш ефективними стають гнучкі та емоційно орієнтовані підходи до управління персоналом:

1. *Мікромотивація та цифрове визнання.* Швидкий зворотний зв'язок, цифрові рейтинги, системи миттєвого визнання якості сервісу в режимі реального часу.

2. *Емоційне лідерство.* Перехід від контролю до підтримки, де керівник виступає наставником і фасилітатором розвитку персоналу.

3. *Гейміфікація робочих процесів.* Використання балів, рейтингів, командних змагань між змінами або відділами для підвищення залученості персоналу.

4. *Гнучкі моделі зайнятості.* Work-life balance, гнучкі графіки та можливість впливати на власне навантаження.

5. *Розвиток персонального бренду працівника.* Особливо актуально для гідів, адміністраторів та менеджерів туризму, які формують власну експертність

і впізнаваність [2].

У готельному бізнесі активно впроваджуються системи миттєвого зворотного зв'язку від гостей, що дозволяє оцінювати сервіс у реальному часі та формувати прозору систему визнання персоналу. У ресторанному бізнесі ефективними є практики командного визнання результатів зміни, а також гейміфікація сервісних показників, що підвищує залученість молодого персоналу. У туристичній сфері ключову роль відіграє автономія працівника: можливість формувати авторські маршрути, брати участь у створенні туристичних продуктів та працювати у гнучкому форматі. Окремо слід виділити сільський туризм, де мотивація часто має ціннісно-емоційний характер. Працівники таких підприємств мотивуються можливістю представляти локальну культуру, гастрономію та автентичний туристичний досвід, що підсилює їхню внутрішню залученість.

Отже, мотивація персоналу в індустрії гостинності та туризмі є визначальним фактором формування якості сервісу. Сучасні тенденції демонструють перехід від фінансово-орієнтованої моделі до людиноцентричної системи управління, у якій ключову роль відіграють емоційна залученість, корпоративна культура та відчуття значущості працівника. Саме мотивований і емоційно стабільний персонал формує позитивний клієнтський досвід, який безпосередньо впливає на лояльність гостей і конкурентоспроможність підприємства. Подальші дослідження доцільно спрямувати на впровадження штучного інтелекту для персоналізації HR-мотивації, розвиток цифрових платформ управління персоналом, використання HR-аналітики для прогнозування емоційного вигорання працівників, інтеграцію VR/AR-технологій у навчання та мотивацію персоналу, а також дослідження емоційної безпеки як нового стандарту сервісу в туризмі [3;4].

Література

1. Дуга В. О. HR-менеджмент підприємств індустрії гостинності в умовах кризи. *Сучасний стан та потенціал розвитку індустрії гостинності в Україні*: зб. матеріалів I Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Херсон, 23 квіт. 2021 р.) / за ред. О. С. Морозової. Херсон: ХДАЕУ, 2021. С. 76–79.

2. Клішина А. А., Дуга В. О. Підвищення культури та якості обслуговування споживачів на підприємствах сфери HORECA. *Сучасний стан та потенціал розвитку індустрії гостинності в Україні*: зб. матеріалів III Всеукр. наук.-практ. конф. (Херсон–Кропивницький, 23 квіт. 2024 р.) / за ред. К. С. Нікітенко. Херсон–Кропивницький: ХДАЕУ, 2024. С. 151–153.

3. Руденко В. В., Дуга В. О. Мотивація персоналу як запорука успішної роботи готельно-ресторанного підприємства. *Сучасний стан та потенціал розвитку індустрії гостинності в Україні*: зб. матеріалів III Всеукр. наук.-практ. конф. (Херсон–Кропивницький, 23 квіт. 2024 р.) / за ред. К. С. Нікітенко. Херсон–Кропивницький: ХДАЕУ, 2024. С. 57–60.

4. Стецьків А. Р. Сучасні тенденції розвитку управління персоналом сфери гостинності та особливості формування механізмів його реалізації. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. № 16. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17576421>.