

## ТУРИЗМ

DOI: [https://doi.org/10.32782/2708-4949.2\(8\).2023.2](https://doi.org/10.32782/2708-4949.2(8).2023.2)

УДК 338.486:331.104:330.341.1](477)"364"

С. С. Беляєва, І. В. Герман, Г. О. Сергієнко  
Черкаський державний технологічний університет

### ПРОЕКТНІ ІННОВАЦІЙНІ РІШЕННЯ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ТУРИЗМІ ТА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

*У статті систематизовано основні чинні нормативні документи щодо трудових відносин під час дії воєнного стану в Україні, акцентовано увагу на відповідних змінах до нормативно-правової бази з питань кадрової роботи на підприємствах із урахуванням особливостей та специфіки організації праці в туристичних фірмах, на підприємствах індустрії гостинності. Розглянуто низку проектних пропозицій щодо удосконалення кадрової роботи на туристичних підприємствах і в готельно-ресторанному бізнесі в умовах воєнного стану. Запропоновано відповідні проекти з питань організації трудових відносин на території України з урахуванням різного ступеню забезпечення туристичною інфраструктурою. Представлено аналіз теоретико-методичних розробок щодо термінологічної бази та сутнісної характеристики низки дефініцій, які стосуються питань, пов'язаних із проектними роботами в сфері туризму та готельно-ресторанного бізнесу та інноваціями. Відповідна увага приділена розкриттю сутності інвестиційних проектів для туристичних підприємств і закладів готельно-ресторанного бізнесу. Мета дослідження – розробка пропозицій для реалізації інноваційних проектних рішень у сфері трудових відносин в туризмі та готельно-ресторанному бізнесі в умовах воєнного стану. Під час наукового дослідження використані аналітичні, статистичні методи, методи порівняння тощо. У статті доведено, що керівна ланка на підприємствах сфери туризму та готельно-ресторанного бізнесу повинна бути обізнана щодо змін у законодавстві України, пов'язаних із дією воєнного стану; дотримуватися всіх вимог, обумовлених у відповідних нормативно-правових документах. У той же час працівники мають також враховувати певні обмеження в трудових відносинах, пов'язаних із дією воєнного стану в країні. Значна увага в статті приділена питанням інформування працівників про їх права та обов'язки, пов'язані зі змінами в умовах праці, зокрема щодо відпусток, заробітної плати, тривалості робочого дня та видів робіт. Стаття узагальнює аргументи щодо значення кваліфікаційного рівня та напряму освіти працівників; підвищення кваліфікації як керівного складу підприємства, так і персоналу. Акцентовано увагу й на необхідності контролю за дотриманням вимог законодавства України про працю. За результатами дослідження зроблено висновки про те, що проектні рішення у сфері трудових відносин в туризмі та готельно-ресторанному бізнесі в умовах воєнного стану можуть стосуватися як інвестицій в діяльність галузі й окремих суб'єктів господарювання в сфері туризму та готельно-ресторанного бізнесу, так і стимулювання персоналу до розробки та впровадження інноваційних проектів. Результати дослідження можуть бути корисними для працівників сфери туризму, готельно-ресторанної справи, сфери послуг у цілому; науковців, викладачів, студентів вищих навчальних закладів, які опановують, зокрема, спеціальності «Туризм», «Готельно-ресторанна справа».*

**Ключові слова:** воєнний стан, готельно-ресторанне господарство, державний класифікатор, законодавство, індустрія гостинності, кваліфікація, класифікатор професій, професія, сфера послуг, туризм.

**Постановка проблеми.** Воєнний стан в Україні, пов'язаний з широкомасштабним вторгненням російського агресора на територію незалежної без'ядерної держави, наслідки обстрілів, руйнувань будівель і споруд як інженерного, так і цивільного призначення, знищення та пошкодження й обкрадання об'єктів історико-культурної, археологічної та краєзнавчої спадщини українського народу, окремих природних і рекреаційних об'єктів і територій природно-заповідного фонду, обумовлюють необхідність розробляти актуальні інноваційні проекти по їх захисту, збереженню та відновленню. Людський потенціал має вагоме значення для всіх сфер діяльності в народногосподарському комплексі країни як в мирні часи, так і під час

війни. Загибель людей, як військових, так і мирного населення країни; вимушена міграція за межі України та переміщення в середині країни з місць військового вторгнення ворога, обумовили ситуацію, що змусила та змушує перепрофілювати свою діяльність певні підприємства та організації, здійснювати передислокацію або навіть закривати свій бізнес. Таким чином нагальним питанням є проблема реалізації відповідних проектних рішень щодо ведення бізнесу, трудових відносин під час дії воєнного стану та інноваційного проектування як на рівні держави, органів місцевого самоврядування, об'єднаних територіальних громад, так і на рівні окремих суб'єктів господарювання різних форм власності та організаційно-правових форм.

**Наукова новизна** дослідження, викладена в цій статті, полягає в тому, що узагальнено аргументи щодо питань розробки та реалізації проектних рішень у сфері трудових відносин в умовах воєнного стану та запропоновано відповідні варіанти інноваційних та інвестиційних проектів в туризмі та готельно-ресторанному бізнесі. Систематизовано основні чинні нормативні документи щодо трудових відносин під час дії воєнного стану в Україні, акцентовано увагу на відповідних змінах до нормативно-правової бази з питань кадрової роботи на підприємствах із урахуванням особливостей та специфіки організації праці в туристичних фірмах, на підприємствах індустрії гостинності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед авторів, які за останні роки досліджували та продовжують аналізувати загальні аспекти та особливості розробки й реалізації проектних рішень в різних галузях доцільно зазначити авторів Гоменюк М. О., Кустріч Л. О., Петренко Н. О. [12]; Ноздріну Л. В. [11]. У той же час про динаміку в сегменті вивчення проблематики трудових ресурсів в Україні в кризових умовах ведення бізнесу, а також про розробку інноваційних проектів щодо трудових відносин під час воєнного стану наразі практично відсутні наукові публікації. Наразі оприлюднені та пропонують відповідні фахові коментарі спеціалісти в галузі юриспруденції, державного права, бухгалтерського обліку [13; 15]. Зацікавлення викликають також своєчасні коментарі від центральних органів виконавчої влади, зокрема від Мінекономіки України про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану [9], Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці) [3].

**Мета статті.** Основною метою дослідження є аналіз чинної нормативно-правової бази щодо організації та надання туристичних і готельно-ресторанних послуг в сучасних умовах господарювання для розробки та прийняття до реалізації відповідних інноваційних проектних рішень у сфері трудових відносин в туризмі та готельно-ресторанному бізнесі в умовах воєнного стану.

**Методологія та методи дослідження.** Під час наукового дослідження застосовані аналітичні та статистичні методи, методи порівняння тощо. Здійснено аналіз змін у нормативно-правовій базі України, що стосуються питань розробки та реалізації проектних рішень у сфері трудових відносин в туризмі та готельно-ресторанному бізнесі в умовах воєнного стану.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Враховуючи вимоги сучасного стану в сфері туризму та готельно-ресторанного бізнесу, виникає потреба здійснити аналіз чинної нормативно-правової бази стосовно сутнісного розуміння відповідної термінології щодо проектних розробок і відповідних рішень в організації праці, класифікації професій, повноважень Держпраці; необхідність врахувати особливості та специфіку регіонального туристичного продукту для застосування під час визначення проектних варіантів

рішень з метою забезпечення конкурентоспроможності. Перш, ніж розробляти новий проект, розробнику необхідно чітко розумітися на сутнісній характеристиці термінологічної бази, зокрема важливо врахувати те, що проектна діяльність має певну специфіку, яка зумовлює дотримання не тільки загальних вимог стосовно проектних пропозицій, але й брати до уваги особливості проектних рішень. З латинської мови термін «проект» означає «кинутий вперед». Інноваційний проект передбачає комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на досягнення поставлених цілей, протягом обмеженого часу при обмежених фінансових, трудових і матеріальних ресурсах, а результатом проектування має бути певний результат, ефект від реалізації проектних рішень, що зумовлює новизну та актуальність події. Сучасні економічні виклики передбачають визначення конкретних цілей, для досягнення яких і виникає потреба протягом визначеного часу та використання відповідних ресурсів розробити й реалізувати проект. Проектні інноваційні рішення у сфері трудових відносин в туризмі та готельно-ресторанному бізнесі передбачають відповідні послуги, визначені конкретними програмами, планами та інвестиційними проектами, та які мають елементи впровадження інновацій, ноу-хау, залучення інвестицій для забезпечення нового, ефективного, більш якісного та сучасного обслуговування споживачів. Саме надання послуг і є як предметом, так і результатом діяльності й стосується також туристичних послуг і послуг у сфері готельно-ресторанного бізнесу [7].

У нашому дослідженні маємо акцентувати увагу на особливостях трудових відносин саме під час дії воєнного стану в Україні, для чого варто взяти до уваги певні ознаки воєнного стану та його наслідки й відрізнити його від «військового стану» [20]. Отже, воєнний стан – це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у випадках збройної агресії проти України, нападу на неї, а також якщо існує небезпека для незалежності та територіальної цілісності держави. Правовою основою введення воєнного стану є Конституція України [10], закон України «Про правовий режим воєнного стану» [18], а також Указ президента. Пропозицію щодо запровадження воєнного стану президенту подає Рада національної безпеки України (далі – РНБО). Згідно із законом, керівництво державою переходить до військового командування, яке разом із органами виконавчої влади, військовими адміністраціями та органами місцевого самоврядування мають запроваджувати та здійснювати заходи правового режиму. Отже, треба чітко розуміти права, обов'язки, підпорядкування під час дії воєнного стану як для сфери бізнесу, так і для всіх громадян.

У сфері бізнесу треба постійно та чітко реагувати на зміни в законодавстві, що стосуються їх господарської діяльності. Щодо трудових ресурсів, роботодавцям, перш за все, треба усвідомлювати обов'язковість виконання «Закону про мобілізацію», де визначено зобов'язання громадянам з'являтися за викликом до

військових комісаріатів для постановки на військовий облік та визначення призначення на воєнний час. Це може стосуватися як роботодавця, так і його працівників. Отже, виникає потреба завчасно визначитися з порядком і правилами дій в таких ситуаціях. Таким чином для підприємств необхідно враховувати це під час розробки графіку роботи працівників і порядку та технології обслуговування споживачів [8].

У разі необхідності закон дозволяє примусово відчужувати майно, що перебуває в приватній або комунальній власності, вилучати майно державних підприємств, державних господарських об'єднань для потреб держави. Ці питання можуть бути актуальними як для туристичних підприємств, які мають свої будівлі (офіси, громадські та господарські приміщення), так і для готельно-ресторанних закладів. У разі порушення вимог режиму воєнного стану в громадян чи організацій можуть вилучити теле- та радіообладнання, відео- та аудіоапаратуру, комп'ютери або будь-які інші засоби зв'язку.

За часи незалежності в Україні ще ніколи не вводили воєнний стан, тому спрогнозувати його наслідки доволі складно, що й зумовлює розробляти відповідні інноваційні проекти, здійснювати аналіз певних ситуацій, розробляти порядок дій під час воєнного стану для усіх суб'єктів господарювання та їх клієнтів. Важливою ланкою для оперативного реагування на зміни в законодавстві України, особливо під час дії воєнного стану, має стати постійна співпраця та налагодження двостороннього зв'язку з державними органами влади, органами місцевого самоврядування, з фаховими інформаційними структурами. У нагоді можуть бути, зокрема, їх офіційні сайти [3; 9; 14], інформаційні портали [1; 2; 5]. Також корисними є матеріали про бухгалтерські новини від «Дебету-Кредиту» у Telegram та VIBER, які можливо вільно обговорювати у найбільшій групі бухгалтерів на Facebook [15].

Виокремлюють кілька основних чинників, що визначають кожен конкретний інноваційний проект: за термінами реалізації та типом інновацій. У нашому випадку пропонується інноваційний проект за типом інновацій – нова структура управління трудовими ресурсами під час дії воєнного стану. Обираємо наразі короткотерміновий проект із можливістю його коригування в залежності від ситуації (політичної, економічної, екологічної, соціальної). Пропонуємо проектні рішення щодо створення нових потреб. Перш за все, підприємствам сфери туризму та готельно-ресторанного бізнесу варто взяти до уваги потребу чітко та якісно вирішувати завдання щодо обслуговування військових і поранених, внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО), перепрофілювати заклади розміщення для потреб, зумовлених наслідками війни. Також це стосується й специфіки організації харчування в умовах воєнного стану (технологія приготування в умовах відключення енерго- та водопостачання; упаковка страв, логістичні питання тощо). Загальні ознаки інно-

ваційних проектів: спрямованість на досягнення цілей, координоване виконання взаємозалежних дій, обмеженість у часі та унікальність.

Якщо для інвестиційного проекту єдиним і головним критерієм виступає фінансовий успіх, то для інноваційних проектів не менш важливі принципова новизна, патентна чистота, ліцензійний захист, пріоритетність напрямку інновацій, конкурентоздатність впроваджуваного нововведення. До того ж з точки зору успіху важливі виробничі та ресурсні можливості, технічна здійсненність, фінансова ефективність, соціальна доцільність. Для розробки різних аспектів концепції проекту формуються робочі групи: по маркетингу, виробнича, фінансова та інші групи, які збирають інформацію про обстановку щодо проекту, законодавчу базу, податки, а також інші відомості, що мають відношення до конкретного проекту.

В сучасних умовах господарської діяльності важливе значення має впровадження автоматизованої системи управління проектами, що може стати одним із пріоритетних важелів політики підприємства в індустрії гостинності, зокрема в сфері туризму та готельно-ресторанного бізнесу. Забезпечити ефективне управління проектом у сфері туризму та готельно-ресторанного бізнесу без використання сучасних інформаційних і комп'ютерних технологій, без автоматизації, практично неможливо. Автоматизовані системи, безумовно, підвищують якість здійснення проекту, в тому числі за рахунок прискорення введення та обробки інформації, подання інформації в наочній формі. Microsoft Project – один із лідерів за можливостями об'єднання учасників проекту засобами електронної пошти або Інтернет. Система Open Plan дозволяє управляти всіма видами ресурсів. Програма Project Expert є ефективною для проведення фінансового аналізу, бізнес-планування та інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень, яка офіційно визнана Міністерством економіки та Європейським банком реконструкції та розвитку (далі – ЄБРР) [12].

Проектна команда – це організаційна структура, яку очолює керівник проекту [11]. Під час виконання проектів може виникнути ситуація, коли необхідно вносити відповідні зміни, тобто заміщення одного рішення іншим внаслідок впливу зовнішніх чинників під час реалізації проектів [11]. Однією з головних задач для вирішення питань якісного управління проектами є необхідність правильного визначення та застосування організаційної форми управління проектами, у т. ч. організаційної структури проекту. Отже, для створення ефективної проектної команди необхідно враховувати низку чинників загального характеру та певну специфіку кожного проекту.

У зв'язку з тим, що в Україні на сьогодні відсутні вимоги щодо обов'язкової сертифікації готелів, можливо зазначити, що для підвищення якості своїх пропозицій на ринку готельних послуг кожен готель має створювати власну концепцію розвитку, розробляти відповідні проекти для залучення нових та утримання

в якості постійних гостей тих, хто мав можливість користуватися готельними послугами в певному готелі. Готельно-ресторанний бізнес як сегмент туристичної діяльності, і у кризових умовах знаходить свою нішу в народногосподарському комплексі країни та сприяє створенню нових робочих місць, постійно удосконалює свої послуги, зокрема й завдяки розробці та впровадженню інноваційних проектів. Таким чином вагоме місце в процесі своєї діяльності підприємства сфери туризму та готельно-ресторанного бізнесу приділяють трудовим відносинам у своїх колективах, що й зумовлює розробку та реалізацію відповідних інноваційних проектів, спрямованих на інформування працівників із новаціями в сфері економіки, організації праці, соціальних та інших важливих аспектах трудових відносин. У той же час роботодавці мають бути обізнані з тими змінами в нормативно-правовому регулюванні господарської діяльності під час дії воєнного стану та дотримуватися відповідних вимог і умов укладання трудових угод тощо.

Протягом одного місяця з дня набрання чинності Законом України «Про правовий режим воєнного стану» Кабінет Міністрів України мав опрацювати питання соціальної підтримки працівників, дію трудових договорів з якими призупинено і яким не виплачується заробітна плата або які не мають інших джерел доходів, та про результати поінформувати Верховну Раду України [18]. Протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом Кабінет Міністрів України мав опрацювати питання відшкодування працівникам і роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством, та про результати поінформувати Верховну Раду України [16; 17]. Протягом двох місяців з дня набрання чинності цим Законом Кабінет Міністрів України мав: «забезпечити прийняття нормативно-правових актів, необхідних для реалізації цього Закону; привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом; забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом» [7]. Таким чином, у своїй діяльності роботодавці мають дотримуватися усіх норм, які затверджені Верховною Радою України та введені в дію, а тому виникає потреба розробляти відповідні проектні рішення з метою адаптації до цих умов. Також треба враховувати й необхідність співпраці з тими органами влади, місцевого самоврядування та сфери науки та освіти, діяльність яких спрямована в бік сприяння розвитку бізнесу в Україні. Так, наприклад, на Державну службу України з питань праці має відповідні повноваження та державні зобов'язання щодо трудових відносин [3].

Одним із варіантів пропонованих проектних інноваційних рішень для сфери туризму та готельно-ресторанного бізнесу в умовах воєнного стану може бути розробка та реалізація проекту інформаційно-консультативного характеру з питань організації трудових відносин в умовах воєнного стану та впровадження новітніх програм навчання й підвищення кваліфікації для працівників галузі, що вимагає як матеріальне оснащення, закупівлю відповідних Інтернет-програмних ресурсів, узгодження організаційних і фінансових питань інвестиційного супроводу відповідних заходів. Це, зокрема, може стосуватися оформлення трудових угод, кадрової роботи, врахування кваліфікаційного рівня працівників (як керівного складу, так і персоналу). Відомо, що у дипломі чи іншому документі про професійну підготовку (посвідченні, сертифікати тощо) кваліфікація визначається через назву професії. Робота є статистичною одиницею, що класифікується відповідно до кваліфікації, необхідної для її виконання. Кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією. Спеціалізація пов'язана як з необхідною галуззю знань, використовуваними інструментами чи устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, або надаваними послугами і відповідає певною мірою деталізованому колу професійних завдань та обов'язків. В Україні введений в дію Класифікатор професій ДК 003:2010 [6], що структурно складається із кодів та назв класифікаційних угруповань (розділів, підрозділів, класів, підкласів, груп професій). Важливість врахування нормативів щодо назв професій та посад залишається повсякчас. Не винятком є й воєнний стан в країні. Так, наприклад, роботодавець при заповненні трудової книжки повинен дотримуватися назв професій та посад, які мають відповідати «Класифікатору професій України» (далі – Класифікатор) [7]. Необхідно визначати порядок і правила оформлення записів про прийом на роботу під час заповнення трудової книжки, посилаючись на Класифікатор. В наказі про прийняття на роботу та штатному розписі, особовій картці, посадовій інструкції та трудовій картці мають бути однаково зазначені найменування посад і професій. Додатково вказується в особовій картці й код класифікатора професій. У випадку, коли найменування професій в Довідниках кваліфікаційних характеристик професій працівників відрізняються від встановлених Класифікатором, перевагу необхідно віддавати Класифікатору професій України.

На кваліфікаційний рівень виконуваних робіт впливають як рівень освіти, професійні знання, практичний досвід працівників, які спроможні виконувати відповідні завдання та обов'язки. Для того, щоб правильно скористатися Класифікатором, відповідальні працівники на підприємстві мають володіти відповідною методикою пошуку вірного рішення. Це стосується, зокрема, уміння та навиків щодо розуміння правил побудови Класифікатора; як обрати з декількох професій з однаковою назвою та кодом КП; порядку використання графі «Випуск ДКХП»; правил щодо

доцільності використання дужок у назвах професій, коли дужки можна відкривати; коли в назві професії потрібно залишити дужки; методики використання Додатку В (похідні слова та уточнення); чи можна через дефіс створити подвійну назву професії; стосовно застосування гендерних ознаки назв професій (жіночі назви). При складних і розширених назвах професій мають місце певні особливості щодо використання Класифікатора. Так, наприклад, для утворення професійної назви роботи можуть використовувати похідні слова, що наводяться у відповідному додатку до Класифікатора. Отже, похідні слова до професій та професійних назв робіт можуть застосовуватися за умови збереження галузевої та функціональної приналежності; кваліфікаційних вимог; виключення дублювання; збереження коду знов створеної професії.

У туристичних підприємствах і у сфері готельно-ресторанного бізнесу, що є вагомим сегментом у туризмі, також можуть застосовуватися похідні слова під час зазначення назв професій та професійних назв робіт, зокрема «заступник», «віце-»; «перший», «другий», «третій», «четвертий», «п'ятий»; «бригадний», «груповий», «головний», «провідний», «старший», «молодший», «черговий»; «помічник», «стажист». У разі потреби ці слова можливо додавати до базової професійної назви роботи, наприклад, «перший заступник», «стажист бухгалтера», «провідний менеджер». Щодо рекомендацій Мінсоцполітики в даному аспекті зазначати назви професій варто без дефіса, адже у Класифікаторі затверджено недопущення утворення розширених (подвійних) назв посад (професій) через дефіс за винятком тих, що безпосередньо зазначені в Класифікаторі. Зазвичай в турфірмі, а також в готелі або ресторані є посада бухгалтера. Якщо бухгалтер одночасно виконує й функції касира, писати в офіційних документах (трудовій угоді, посадовій інструкції тощо) щодо працевлаштування працівника не можна «бухгалтер-касир». Також не допускаються розширені назви професій із застосуванням уточнень в дужках за винятком тих, що безпосередньо передбачені Класифікатором. Для турфірми та підприємства, що надає готельно-ресторанні послуги, допустимо зазначати в документах «бухгалтер (з дипломом спеціаліста)», адже так передбачено в чинному Класифікаторі.

На час проходження стажування застосовують збереження коду базової професійної назви роботи у випадку застосування похідного слова «стажист» до професійних назв робіт розділів «Професіонали» та «Фахівці». Це може стосуватися й туристичних фірм, підприємств сфери готельно-ресторанного бізнесу. У той же час для професій, де похідні слова для їх визначення вже використані як базова складова назви професій, забороняється повторно їх використовувати. У Класифікаторі наведено перелік найбільш поширених помилок і відповідної правильної назви у найменуванні професій та посад, які можуть бути в сфері туризму та готельно-ресторанного бізнесу згідно з Класифікатором професій (Україна) [7]. Необхідно

визначати назви професій та посад на основі функціональних обов'язків працівника, викладених у посадовій інструкції. Підприємство може самостійно виявити невідповідність Класифікатору професій найменувань професій або посад, а також після перевірки посадової особи Держпраці отримати припис про усунення виявлених порушень. Доцільно враховувати, що «зміна назви професії або посади у зв'язку з приведенням у відповідність із Класифікатором не вважається переведенням і не є зміною істотних умов праці» [7]. У подібних випадках за порушення законодавства про працю на роботодавців покладаються санкції у вигляді адміністративних штрафів [5]. Роботодавець отримав право використовувати похідні слова «виконувач окремих робіт» за такої потреби, як [4]:

– прийом на роботу робітників для виконання окремих робіт в межах певної професії, які не мають професійної (повної або часткової) кваліфікації;

– визнання результатів навчання за короткотерміновими курсами, семінарами, курсами підвищення кваліфікації відповідно до номенклатури професій (професійних назв робіт) та потреб ринку праці.

У сегменті організації та надання туристичних послуг зустрічаються деякі професії, попит на які пов'язаний, перш за все, з обслуговуванням у закладах готельно-ресторанного бізнесу, зокрема в санаторно-курортних. Так, наприклад, в трудовій книжці та інших нормативних документах під час працевлаштування або внесення певних змін у відповідні документи щодо назви професії або посади працівника, можливо доповнювати позицією «виконувач окремих робіт». Наприклад, після позиції «бригадний» похідні слова до професії або професійної назви робіт можливо доповнити позицією «виконувач окремих робіт» у разі, «якщо це не суперечить Класифікатору за умови, що до працівників за цими професіями (професійними назвами робіт) не визначаються особистісні, спеціальні та/чи специфічні вимоги [4].

Ведення Класифікатора «здійснює ДУ НДІ соціально-трудова відносин згідно з вимогами ДСТУ 3739 «Положення про ведення національного класифікатора ДК 003 «Класифікатор професій»». Класифікаційні угруповання сформовано у 9 розділів [4], зокрема законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); професіонали; фахівці; технічні службовці; працівники сфери торгівлі та послуг; найпростіші професії [4]. Для сфери туризму та готельно-ресторанного бізнесу доцільно користуватися переважно матеріалами з розділів 1–5 Класифікатора [4].

Треба взяти до уваги, що українське законодавство не встигає за всіма новими викликами, що виникають під час війни. Тому роботодавцям подекуди самим доводиться приймати рішення, як краще вчинити для захисту працівників, зберігати кадрову документацію чи ні. Під час дії воєнного стану може виникнути ситуація, коли підприємство не працює, що зумовлює потребу з'ясувати про те, що робити з працівниками

та як забезпечити умови щодо трудових угод тощо, адже чинне законодавство не встановлює жодних пільг для роботодавця у зв'язку зі запровадженням воєнного стану. Однак залежно від можливостей роботодавця та категорії працівника законодавство України певним чином регулює ці відносини, про що й потрібно знати як роботодавцю, так і працівникам.

Торгово-промислова палата України (далі – ТПП) ухвалила рішення спростити процедуру засвідчення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) на період воєнного стану, враховуючи надзвичайно складну ситуацію, з якою зіткнулась наша країна. З метою позбавлення обов'язкового звернення до ТПП України та уповноважених нею регіональних ТПП і підготовки пакету документів у період дії введеного воєнного стану, на сайті ТПП України розміщено 28.02.2022 року загальний офіційний лист ТПП України щодо їх засвідчення [19].

На офіційних сайтах органів влади в Україні регулярно оприлюднюється інформація й про те, що робити роботодавцю через воєнний стан [13]. Зокрема, роз'яснюються умови переведення працівників на дистанційну форму праці, оформлення простою або надання відпустки.

Сучасний професіонал у сфері туризму та готельно-ресторанного бізнесу має засвоїти методи та методологію застосування сучасних цифрових технологій, володіти інструментами дослідницької та інноваційної діяльності для розв'язання складних задач у сфері туризму та готельно-ресторанного бізнесу. Фахівець туристичної галузі має вміти розробляти та реалізовувати проекти у сфері туризму на засадах економіч-

ної, соціальної та екологічної ефективності. Пропонується інноваційний короткотерміновий проект за типом інновацій для проектування структури управління трудовими ресурсами під час дії воєнного стану з можливістю його коригування в залежності від ситуації (політичної, економічної, екологічної, соціальної). Пропонуємо проектні рішення щодо створення нових потреб з метою в динаміці та якісно вирішувати завдання щодо обслуговування військових і поранених, внутрішньо переміщених осіб, перепрофілювання закладів розміщення для потреб, зумовлених наслідками війни. Також це стосується й специфіки організації харчування в умовах воєнного стану.

**Висновки.** Отже, проектні рішення у сфері трудових відносин в туризмі та готельно-ресторанному бізнесі в умовах воєнного стану можуть стосуватися як інвестицій в діяльність галузі й окремих суб'єктів господарювання в сфері туризму та готельно-ресторанного бізнесу, так і стимулювання персоналу до роботи та впровадження інноваційних проектів. В статті акцентовано увагу на концептуальних засадах проектування з урахуванням ризиків у діяльності підприємств під час дії воєнного стану в Україні. Таким чином усі вище перелічені аспекти щодо ідеї створення інноваційного проекту, його формування та структури мають бути зумовлені актуальністю, наявністю відповідних ресурсів для його виконання тощо. Результати дослідження можуть бути корисними для працівників сфери туризму, готельно-ресторанної справи, сфери послуг у цілому; науковців, викладачів, студентів вищих навчальних закладів, які опановують, зокрема, спеціальності «Туризм», «Готельно-ресторанна справа».

#### Список використаних джерел:

1. Воєнний стан: підприємство не працює, що робити з працівниками? URL: <https://news.dtkr.ua/labor/labor-relations/75175> (дата звернення: 20.05.2023).
2. Кадрова Відео-платформа. URL: [https://promo.dtkr.ua/kadroland\\_may2023](https://promo.dtkr.ua/kadroland_may2023) (дата звернення: 24.03.2023).
3. Державна служба України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/> (дата звернення: 24.03.2023).
4. Зміна № 11 ДК 003:2010 Класифікатор професій : Наказ Міністерства економіки України від 29 грудня 2022 року № 5573. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v5573930-22#n5> (дата звернення: 24.03.2023).
5. Інформаційний портал. URL: <https://www.pratsia.in.ua> (дата звернення: 24.03.2023).
6. Класифікатор професій ДК 003:2010. Загальні положення. URL: <https://www.buhoblik.org.ua/rizni/classificator/zagalni.html> (дата звернення: 18.04.2023).
7. Класифікатор професій – 2023 зі змінами, внесеними 29.12.2022. URL: <https://www.buhoblik.org.ua/kadry-zarplata/trudoustrojstvo/3978-klasifikator-profesij.html> (дата звернення: 24.03.2023).
8. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375. Редакція від 27.01.2023, підстава - 2839-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.03.2023).
9. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: <http://surl.li/bpikg> (дата звернення: 24.03.2023).
10. Конституція України від 28.06.1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. Поточна редакція від 01.01.2020 р. № 27-IX.
11. Ноздріна Л. В. Управління проектами: підручник. Вид-во «ЦУЛ», 2019. 432 с.
12. Петренко Н.О., Кустрич Л.О., Гоменюк М.О. Управління проектами : навч. посіб. Вид-во «ЦУЛ», 2019. С. 4–9.
13. Продовження воєнного стану до 18 серпня: які наслідки для бізнесу? URL: <https://news.dtkr.ua/society/economics/83618-prodovzennia-vojennoho-stanu-do-18-serpnia-iaki-naslidki-dlia-biznesu> (дата звернення: 20.05.2023).
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 1.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text> (дата звернення: 22.03.2023).
15. Про «Дебет-Кредит». URL: [https://dtkr.ua/about?\\_ga=2.64750959.1547443171.1684591251-1837725548.1684591250](https://dtkr.ua/about?_ga=2.64750959.1547443171.1684591251-1837725548.1684591250) (дата звернення: 20.05.2023).

16. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану (2022): Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. Редакція від 19.07.2022. Підстава – 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 22.03.2023).
17. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Правова консультація. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/> (дата звернення: 22.03.2023).
18. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12 травня 2015 року № 389-VIII. Редакція від 29.09.2022, підстава – 2561-IX. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 28, ст. 250. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 26.03.2023).
19. Спрощено засвідчення форс-мажорних обставин на час війни: лист від ТПП. URL: <https://news.dtki.ua/state/other/75147> (дата звернення: 20.05.2023).
20. Що таке воєнний стан та які наслідки його введення? URL: <https://news.dtki.ua/society/politics/51867> (дата звернення: 20.05.2023).

### References:

1. Voiennyi stan: pidpriemstvo ne pratsiuie, shcho robyty z pratsivnykamy? [Martial law: the company does not work, what to do with the employees?] Available at: <https://news.dtki.ua/labor/labor-relations/75175> (accessed 05/20/2023).
2. Kadrova Video-platforma. [Personnel video platform]. Available at: [https://promo.dtki.ua/kadroland\\_may2023](https://promo.dtki.ua/kadroland_may2023) (accessed 03/24/2023).
3. State Service of Ukraine on Labor. Available at: <https://dsp.gov.ua/> (accessed 24.03.2023).
4. Amendment No. 11 DK 003:2010 Classifier of professions: Order of the Ministry of Economy of Ukraine of December 29, 2022 No. 5573. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v5573930-22#n5> (date of application : 24.03.2023).
5. Information portal. Available at: <https://www.pratsia.in.ua> (accessed 24.03.2023).
6. Classifier of professions DK 003:2010. Terms. Available at: <https://www.buhoblik.org.ua/rizni/classificator/zagalni.html> (accessed 04/18/2023).
7. Classifier of professions - 2023 with changes made on 12.29.2022. Available at: <https://www.buhoblik.org.ua/kadry-zarplata/trudoustrojstvo/3978-klasifikator-profesij.html> (accessed 24.03.2023).
8. Code of Labor Laws of Ukraine: Law dated 10.12.1971 No. 322-VIII. Information of the Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR, 1971, appendix to No. 50, Art. 375. Redaction dated 01.27.2023, basis – 2839-IX. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (accessed 26.03.2023).
9. Commentary of the Ministry of Economy to the Law of Ukraine dated March 15, 2022 No. 2136-IX "On the organization of labor relations under martial law". Available at: <http://surl.li/bpikg> (accessed 24.03.2023).
10. Constitution of Ukraine dated June 28, 1996. Information of the Verkhovna Rada of Ukraine. 1996. No. 30. Art. 141. Current version dated January 1, 2020 No. 27-IX.
11. Nozdrina L.V. (2019) Upravlinnia proektamy [Project management]: pidruchnyk. "TsUL" Publishing House. 432 p.
12. Petrenko N.O., Kustrich L.O., Khomenyuk M.O. (2019) Upravlinnia proektamy : navch. posib. [Project management: manual]. "TsUL" Publishing House. P. 4–9.
13. Prodovzhennia voiennoho stanu do 18 serpnia: yaki naslidky dlia biznesu? [Continuation of martial law until August 18: what are the consequences for business?] Available at: <https://news.dtki.ua/society/economics/83618-prodovzhennia-vojennoho-stanu-do-18-serpnia-iaki-naslidky-dlia-biznesu> (accessed 05/20/2023).
14. On making changes to some legislative acts of Ukraine regarding the optimization of labor relations: Law of Ukraine dated July 1, 2022 No. 2352-IX. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text> (accessed 22.03.2023).
15. About "Debit-Credit". Available at: [https://dtki.ua/about/?\\_ga=2.64750959.1547443171.1684591251-1837725548.1684591250](https://dtki.ua/about/?_ga=2.64750959.1547443171.1684591251-1837725548.1684591250) (accessed 05/20/2023).
16. On the organization of labor relations under martial law (2022): Law of Ukraine dated March 15, 2022 No. 2136-IX. Editorial from 07/19/2022. The basis is 2352-IX. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (accessed 03/22/2023).
17. On the organization of labor relations under martial law. Legal advice. Available at: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/> (accessed 03/22/2023).
18. On the legal regime of martial law: Law of Ukraine dated May 12, 2015 No. 389-VIII. Edition of 09/29/2022, basis – 2561-IX. Information of the Verkhovna Rada (VVR), 2015, No. 28, Art. 250. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (accessed 03/26/2023).
19. Sproshcheno zasvidchennia fors-mazhornykh obstavyn na chas viiny: lyst vid TPP [Simplified certification of force majeure circumstances during the war: a letter from the Chamber of Commerce and Industry]. Available at: <https://news.dtki.ua/state/other/75147> (accessed 05/20/2023).
20. Shcho take voiennyi stan ta yaki naslidky yoho vvedennia? [What is martial law and what are the consequences of its introduction?] Available at: <https://news.dtki.ua/society/politics/51867> (accessed 05/20/2023).

Svitlana Belyaeva, Irina Herman, Hanna Serhiienko

Cherkasy State Technological University

**PROJECT INNOVATIVE SOLUTIONS IN THE SPHERE  
OF LABOR RELATIONS IN TOURISM AND HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS  
UNDER THE CONDITIONS OF MARTIAL LAW**

*The article systematizes the main current regulatory documents regarding labor relations during the period of martial law in Ukraine, focusing on the relevant changes to the legal framework on personnel work at enterprises, taking into account the peculiarities and specifics of the organization of work in tourism firms, at enterprises of the hospitality industry. A number of project proposals regarding the improvement of personnel work at tourist enterprises and in hotel and restaurant business under martial law were considered. Relevant projects on the organization of labor relations on the territory of Ukraine are proposed, taking into account the different degree of provision of tourist infrastructure. The analysis of theoretical and methodological developments regarding the terminological base and essential characteristics of a number of definitions related to issues related to project works in the field of tourism and hotel and restaurant business and innovations is presented. Appropriate attention is paid to the disclosure of the essence of investment projects for tourist enterprises and establishments of the hotel and restaurant business. The purpose of the study is to develop proposals for the implementation of innovative design solutions in the field of labor relations in tourism and the hotel and restaurant business under martial law. Analytical, statistical methods, methods of comparison, etc., were used during the scientific research. The article proves that management at enterprises in the field of tourism and hotel and restaurant business should be aware of changes in the legislation of Ukraine related to the effect of martial law; comply with all requirements specified in the relevant regulatory and legal documents. At the same time, employees must also take into account certain restrictions in labor relations associated with the operation of martial law in the country. Considerable attention is paid in the article to the issue of informing employees about their rights and obligations related to changes in working conditions, in particular regarding vacations, wages, working hours and types of work. The article summarizes the arguments regarding the importance of the qualification level and direction of education of employees; professional development of both the company's management and staff. Attention was also focused on the need to monitor compliance with the requirements of Ukrainian labor legislation. Based on the results of the study, it was concluded that project decisions in the field of labor relations in tourism and the hotel-restaurant business in the conditions of martial law can relate to both investments in the activity of the industry and individual business entities in the field of tourism and the hotel-restaurant business, and encouraging staff to develop and implement innovative projects. The results of the research can be useful for workers in the field of tourism, hotel and restaurant business, and the service sector in general; scientists, teachers, students of higher educational institutions who master, in particular, the specialties "Tourism", "Hotel and restaurant business".*

**Keywords:** martial law, hotel and restaurant business, state classifier, legislation, hospitality industry, qualification, classifier of professions, profession, service sector, tourism.

Статтю подано до редакції 29.05.2023