

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Рішення поточних і перспективних завдань будь-якого суспільства, пов'язане, перш за все, з визначальним впливом людського чинника, оскільки людина завжди була і залишається вирішальним фактором суспільного розвитку. Протягом останніх століть у всьому світі відбулося поглиблення уваги до людини, до проблем формування та ефективного використання трудового потенціалу. У статті запропоновано проводити оцінку ефективності використання трудового потенціалу за допомогою системи рівнянь.

The decision of current and future tasks of any society is concerned primarily with determining the influence of human factor, since one has always been a decisive factor of social development. During the last century the world was deepening attention to the rights to the problems of formation, efficient use and development of human potential, as one element of the production process. This article proposes to assess the efficiency of human potential through a system of equations.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах сучасної ринкової економіки першочерговими завданнями для будь-якого підприємства готельного господарства та інших місць тимчасового проживання є найбільш повне задоволення попиту клієнтів та обслуговування відповідне міжнародним стандартам [1, с.141; 2, с.64]. У вирішенні цих завдань головним є найбільш ефективне використання трудового потенціалу – так як тільки жива праця є продуктивною, саме від нього залежить ступінь ефективності використання всіх інших ресурсів готелів [3, с.254].

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Огляд досліджень свідчить, що проблемам ефективного використання трудового потенціалу присвячено багато праць, зокрема О. Амоші, С. Бандури, Д. Богині, Н. Борецької, В. Брича, І. Булеєва, В. Герасимчука, В. Гриньової, О. Грішнєвої, Б. Данилишина, М. Долишнього, Н. Єсінової, О. Єськова, С. Злупко, С. Калініної, М. Кіма, В. Ковальова, А. Колота, Є. Лібанової, Н. Лук'янченко, О. Мартякової, О. Новікової, В. Онікієнко, О. Павлівської, В. Петюха, В. Савченко, М. Чумаченко, Л. Шаульської, російських та зарубіжних вчених: В. Адамчука, Н. Волгіна, Б. Генкіна, Ю. Кокіна, Р. Колосової, Б. Мазманової, А. Маршала, Г. Мелік'яна, М. Мескона, В. Приймака, П. Самуельсона, Р. Яковлева.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Водночас розроблення та дослідження шкали та заходів дій ефективного використання трудового потенціалу для підприємств готельного господарства потребують більш детального висвітлення.

Постановка завдання. Мета статті – розробка підходу на основі системи взаємозв'язку показників та шкали для більш ефективного використання трудового потенціалу на підприємствах готельного господарства Донецької області.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах конкурентної боротьби підприємств готельного господарства перевищення темпів росту прибутку на одного працівника і продуктивності над темпами росту фонду оплати праці є однією з необхідних передумов ефективного використання трудового потенціалу підприємства готельного господарства [4, с.21]. Висловлений підхід до критерію оцінки ефективності трудового

потенціалу по кожному аналізованому готелю схематично може бути представленим як система зв'язку показників – формула:

$$\begin{cases} \Delta\%ПРч < \Delta\%Пт < \Delta\%Пр < \Delta\%Вр < \Delta\%Уфоп; \\ \Delta\%Дп < \Delta\%ФОП \end{cases} \quad (1)$$

де $\Delta\%ПРч < \Delta\%Пт < \Delta\%Пр < \Delta\%Вр < \Delta\%Уфоп$ – темпи приросту норми прибутку на одного працівника, продуктивності, прибутку, виручки від реалізації продукції, рівня фонду оплати праці та долі премії у фонді оплати праці.

Запропоновану систему рівнянь доцільно використовувати для визначення ефективності використання трудового потенціалу підприємств готельного господарства Донецької області.

Оцінку ступеня ефективності використання трудового потенціалу готелів доцільно проводити відповідно розробленої шкалі (табл. 1).

Таблиця 1

Шкала оцінки ступеня ефективності використання трудового потенціалу підприємств готельного господарства Донецької області

Умови критеріальності по рівнянню 1				Умови критеріальності по рівнянню 2	Ефективність використання трудового потенціалу	Заходи дії
$\Delta\%Прч > \Delta\%Пт$	$\Delta\%Пт > \Delta\%Пр$	$\Delta\%Пр > \Delta\%Вр$	$\Delta\%Вр > \Delta\%Уфоп$	$\Delta\%Дп > \Delta\%ФОП$		
1				2	3	
Дотримуються всі умови системи					Максимально висока	Підтримувати існуючу систему управління трудовим потенціалом на підприємстві
+	+	+	+	-	Достатньо висока	Розроблення підтримуючих заходів існуючої системи управління трудовим потенціалом на підприємстві
+	+	+	-	+/-	Нормальна	Визначення шляхів та резервів більш ефективного використання трудового потенціалу
+	+	-	+	+/-		
+	-	+	+	+/-		
-	+	+	+	+/-		
+	-	-	+	+/-	Середня	Визначення проблемних зон та удосконалення роботи з персоналом
+	+	-	-	+/-		
-	-	+	+	+/-		
-	+	+	-	+/-		
-	+	-	+	+/-		
+	-	+	-	+/-		
Не дотримуються три та більше умов системи					Низька	Повна заміна існуючої системи управління трудовим потенціалом підприємства

По запропонованій шкалі проводилася оцінка ступеня ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах 6 кластерів за період 2008, 2009, 2010 роки. Рівняння критеріальності кластерів 1–6 представлено у табл. 3–4. Кінцевий результат розрахунку оцінки ступеня ефективності використання трудового потенціалу підприємств готельного господарства Донецької області за наведеною шкалою представлено у табл. 2.

Таблиця 2

Ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах 6 кластерів

Кластер 1				
Роки	ТОВ «Централь»	ТОВ «готель «Джон Хьюз»	ПАТ «Готель Маяк»	ТОВ «готель «Ramada Донецьк»
2008	нормальна	нормальна	достатньо висока	достатньо висока
2009	достатньо висока	нормальна	нормальна	нормальна
2010	нормальна	достатньо висока	нормальна	нормальна
Кластер 2				
Роки	ТОВ «Прага»	ТОВ «готель «Атлантик»	ПАТ «готель «Чайка»	ПП готель «Приват»
2008	нормальна	середня	нормальна	середня
2009	нормальна	нормальна	середня	нормальна
2010	середня	нормальна	нормальна	нормальна
Кластер 3				
Роки	ПП лісові котеджі «Шервуд»	СПП готельний комплекс «Шахтар»	ПП мотель «Околиця»	ТОВ «Готель Дружба»
2008	нормальна	низька	середня	середня
2009	низька	низька	низька	низька
2010	середня	середня	нормальна	середня
Роки	ТОВ «Доминик»	ТОВ «Каскад»	ВАТ «Готель Україна»	
2008	низька	середня	низька	
2009	середня	нормальна	нормальна	
2010	низька	середня	низька	
Кластер 4				
Роки	ТОВ «Готель DonbassPalace»			
2008	середня			
2009	нормальна			
2010	середня			
Кластер 5				
Роки	ТОВ «Єва-2005»		ПП ТОВ «Вікторія»	
2008	нормальна		достатньо висока	
2009	нормальна		нормальна	
2010	достатньо висока		достатньо висока	
Кластер 6				
Роки	ТОВ «Ліверпуль»		ТОВ «Зет-ТУР»	
2008	нормальна		середня	
2009	низька		низька	
2010	середня		середня	

Таблиця 3

Рівняння критеріальності ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах кластерів 1, 2, 5, 6

Кластер 1				
Рівняння критеріальності				
Роки	ТОВ «Централь»	ТОВ готель «Джон Хьюз»	ПАТ «Готель Маяк»	ТОВ готель «Ramada Донецьк»
2008	27,04<124,21>27,44 <126,05>61,43	100,79>75,2<(-141,8) <24,3< 58,6	(-213,11)<112,5<207,79 >109,7<213,11	107<142>47,3<110,1 >78,6
2009	129,18>77,41	114,6<174,9	91,43>26,57	111,5>187
2010	(-271,23)<218,16>(- 273,21)<219,75>64	105,24>56>(- 89,4)<24>61,3	312,75<99,95<304,73> 97,39>85,18	130<300>143>52,4 <96,4>42,3
2008	70,5<141,84	115,9<202	120>82,95	21,45<147
2009	17,39<85,19>20,04<98,15 <166,18	109,55<82>124<23,2<62,9	(-20,39)<99,42>- 20,39<99,42>70,16	113<193>120,1>65,8 <113>96,8
2010	61,31<163,11	116<201	143,36>69,76	112<157
Кластер 2				
Роки	ТОВ «Прага»	готель «Приват»	ПАТ готель «Чайка»	ТОВ готель «Атлантик»
2008	11,96<100,52>12,22<102,76 <187,6	127>165< 113< 178>14	116< 23<85<114>65	101>13,9>(-41,6)<24 <124
2009	84,33<95,23>80,67<91,09 <100,51	4,1<143< 148 < 10,4<19	110< 42<121>115>66	113>42>(-32,6)<17,2 <111
2010	109,22>91,56	21<187	57<114	120>85
2008	121,78>100,71<124,55 >102,99<119,6	(-7,81)<116< 169< 28,9>26	671> 36<94<127>45	100>6<(-33,4)<10<74
2009	81,19<123,18	15<164	68<118	147>93
Кластер 5			Кластер 6	
Роки	ПШ ТОВ «Вікторія»	ТОВ «Єва-2005»	ТОВ «Ліверпуль»	ТОВ «Зет-ТУР»
2008	276,34>101,7>76,5>12,8 <176,4	20,7<210,9>176,87> 108,6>34,1	129,65>110,46<125,72 >107,11>103,46	100,97>10,10<117,38 >100,97<117
2009	26,3<121,8	54,7>23,7	79,54<110,82	84,03<119,01
2010	201,87>56,3>34,65>10,53 <154,8	17,9<215,8>105,4> 110,5>6,7	82,75<88,95>87,92 <94,51<100,86	39,01<96,88>35,46 <88,07<110
2008	12,9<108,6	52,9>12,9	113,74<95,32	102,49>97,57
2009	231,8>125>76,9>8,43<198,4	15,4<211,1>156,8> 114,8>9,4	92,65<116,21<81,75 <102,54<123,95	33,33<119,31>33,33 <119,31<155
2010	32,6<143,9	64,1>34,4	122,33<127,1	54<185,05

Таблиця 4

Рівняння критеріальності ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах кластерів 3,4

Кластер 3				
Рівняння критеріальності				
Роки	лісові котеджі «Шервуд»	готельний комплекс «Шахтар»	мотель «Околиця»	ТОВ «готель Дружба»
2008	23,4>113,7>56,4>22,1 <33,8	116>234>33<56 <43	112<228>166>89<234	25,4<145<234>109>54
2009	111>145	21<112	117<165	117>209
2010	16,4>98,7>45,8>11,2 <38,9	32<175>43<60 <44	76<167>7,2<11,6<115	(-112)<113<165>98>66,1
2009	121>165	11<111	87>45	221>67

2010	19,8>125,6>52,1>9,8 <39,2	119>177>28<61<46	145<278>54,8<17,5<202	(-56)<118<221>117>56,8
	118>113	25<110,3	187>154	167>256
	ТОВ «Доминик»	ТОВ «Каскад»	ВАТ «Готель Україна»	Кластер 4, ТОВ «Готель Donbass Palace»
2008	153<267<101<176 >12,6	112,6<238>54,9<21,63 <14,7	92,45<93,41>93,45<93,41 <98,59	112,5>21,7<167,9>143,78 >65,7
	23,6>113,6	119,6<227,8	108,58>92,10	145>101,8
2009	56<286<49<106 >17,8	143,8<203,67>103,8<6,8 >11,9	123,56>108,72<123,59>108,72 <160,18	104,7>11,5<143,7>101,8 >12
	11,8<78,4	101,7<187,6	57,42<174,15	112>87,6
2010	289>116<178>165 >11,5	109,5<176,6>143,7<28,9 <2,5	(-95,43)<49,41<(-95,43)<49,41 <79,68	156,8>22,9<179,7>132,6 >56,9
	19,6>132,8	123<202,9	254>39,37	154>114,9

Висновки і перспективи подальших розробок. Отже, підводячи підсумки розрахунку та дослідженню ефективності використання трудового потенціалу готелів можна сказати, що готелі та інші місця для тимчасового проживання кластеру 5, який займає лідируючу позицію, найбільш ефективно використовує трудові ресурси відносно підприємств конкурентів, динаміка показника продуктивності праці покращилась на 5%. Найбільш негативна тенденція кластеру 3 підтверджується проведеною оцінкою ступеня ефективності використання трудового потенціалу 6 кластерів підприємств готельного господарства Донецької області наведеною шкалою за період 2008, 2009, 2010 роки [5, с.1].

Рівняння критеріальності кластеру 3 стверджує про низьку ефективність використання трудового потенціалу та загрозливе становище динаміки середньої заробітної плати та стану медичного обслуговування, розвитком соціальної сфери кластера 3.

Достатньо висока ефективність використання трудового потенціалу спостерігається по кластерах 1 та 6. У готелях та інших місць тимчасового проживання, які відносяться до цих кластерів потрібно розробити підтримуючі заходи існуючої системи управління трудовим потенціалом на підприємстві та визначення резервів більш ефективного використання трудового потенціалу. Як свідчить показник індексу трудового потенціалу за цими кластерами погіршення відбулося за рахунок зменшення динаміки продуктивності праці на 0,36% та показника освіти на 0,05%. Іншим резервом більш ефективного використання трудового потенціалу є збільшення фонду робочого часу за рахунок скорочення втрат часу з тимчасової непрацездатності.

Список використаної літератури

1. Мерзляк А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навч. посіб.] / А. В. Мерзляк – К.: Центр навч. літер., 2005. – 240 с.
2. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навч. посіб.] / О. І. Карпіщенко. – Суми: Універ. Книга, 2006. – 264 с.
3. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: [монографія] / Л. В. Шаульська. – Донецьк, 2005. – 520 с.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [підруч.] / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2009. – 390 с.
5. Туризм в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.