

Особливості внутрішнього і зовнішнього потенціалу

Особливість	Кадровий потенціал	
	внутрішній	зовнішній
Переваги	Підвищення причетності до бізнесу, знання потенціалу робітника, можливість помірної оплати	Нові підходи до вирішення задач, менші витрати на мотивацію, створення іміджу підприємства
Недоліки	Психологічна несумісність на новому місці	Адаптаційний період довший, не відповідність займаній посаді

Поняття “трудові ресурси”, яке вперше було введено в науковий зворот і практику планово-облікової роботи в 1922 р. С.Г. Струмиліним і розглядалась як “робоча сила” даної країни чи населення у віці 16–49 років. “Трудові ресурси” вперше трактувалися як обліково-статистична категорія, необхідна для розробки їх балансу, і довгий час розглядала населення головним чином в статистико-демографічному аспекті. Це дало змогу багатьом дослідникам трактувати “трудові ресурси” як працездатне населення у працездатному віці. При цьому, межі віку на різних етапах соціально-економічного розвитку країни декілька раз змінювалися.

Отже, до “трудових ресурсів” відноситься та частина населення, яка володіє необхідними фізичними даними, знаннями і навиками праці у відповідній галузі. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення об’ємів продукції і підвищення ефективності виробництва.

“Трудові ресурси” підприємства – це сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, що зайнятих на підприємстві і входять в його обліковий склад. У обліковий склад включаються всі працівники, прийняті на роботу, пов’язану як з основною, так і не з основною його діяльністю. “Трудові ресурси” підприємства є головним ресурсом кожного підприємства, від якості і ефективності використання якого багато в чому залежать результати діяльності підприємства і його конкурентоспроможності. Трудові ресурси приводять в рух матеріально-речові елементи виробництва, створюють продукт, вартість і додатковий продукт у формі прибутку. “Трудові ресурси” обмежуються працездатним населенням у робочому віці, а “трудовий потенціал” містить у собі і тих людей, що вийшли за межі працездатного віку чи ще не ввійшли в його межі, але фактично беруть участь у суспільній праці, включаючи і сферу індивідуальної трудової діяльності.

Таким чином, поняття “трудовий потенціал” характеризується не тільки загальною чисельністю індиків, а й включає сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність. Формування “трудового потенціалу” здійснюється за схемою: “населення – трудові ресурси – трудовий потенціал”.

Література

1. Указ Президента України “Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року” від 3.08.1999 р., № 958/99.
2. Богиня Д. П. Управління потенціалом підприємства / Д. П. Богиня. – К., 2002. – 258 с.
3. Герчикова І. Н. Менеджмент. 3-е изд., перераб. и доп. / И. Н. Герчикова. – М. : ЮНИТИ, 2000. – С. 238.
4. Дулуб Л. Н. Соціально-економічна сутність категорії “Трудовий потенціал” / Л. Н. Дулуб // Економіка розвитку. – 2003. – № 3 (27). – С. 99–102.
5. Лошенко І. Р. Проблеми формування ефективного кадрового потенціалу керівників підприємств торгівлі / І. Р. Лошенко // Матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. “Наука і освіта ‘2004”. Т. 13. Управління трудовими ресурсами. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2004. – С. 59–62.
6. Пилипів М. І. Трудовий потенціал, перспективи його розвитку / М. І. Пилипів // Регіональна економіка. – 2001. – № 7. – С. 212–216.

УДК 331.101.3:338.48:338.124.4(477.83)

А. Є. ДЖУС

Інститут регіональних досліджень НАН України, м. Львів

ВПЛИВ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІ ЗАЙНЯТИХ НА ТУРИСТИЧНОМУ РИНКУ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

У статті проаналізовано стан мотивації праці зайнятих на туристичному ринку Львівської області під час економічної кризи. Запропоновано ряд заходів, які дозволять покращити продуктивність праці працюючих у туризмі.

The article analyses the level of the labour motivation of those involved in the L'viv region tourism market during the economic crisis. It offers a number of actions undertaken to improve the tourism market employee efficiency.

Ключові слова: мотивація праці, продуктивність праці, криза, туристичний ринок регіону.

Постановка проблеми. В умовах сучасної світової кризи особливого значення набуває підвищення ефективності мотивації праці зайнятих на туристичному ринку Львівської області. Протягом 2008–2009 рр.

туристична галузь регіону відреагувала значним скороченням наданих туристичних послуг, масовим скороченням працівників, зменшенням заробітної плати зайнятих на туристичному ринку Львівської області. Більшість керівників туристичних підприємств для зменшення витрат вдаються до антикризових заходів, які негативно впливають на мотивацію праці працівників, знижуючи якість та конкурентоспроможність туристичних послуг. У такій нестабільній економічній ситуації досить важко розробити ефективний антикризовий механізм, який би гарантував підвищення мотивації праці зайнятих на туристичному ринку Львівської області, проте можна взяти ряд заходів, які дозволять покращити продуктивність праці працюючих у туризмі.

Основний розділ. Дослідженнями проблеми мотивації праці працівників займалось багато вчених, зокрема, Колот А.М., Уайтлі Ф., Гостік Е., Елтон Ч., Іванова С.В. та інші. Проте ця проблема залишається актуальною і на сьогоднішній день. Слід відзначити, що в дослідженнях вказаних науковців не достатньо уваги приділено антикризовим заходам щодо підвищення мотивації праці працівників в умовах глобальної економічної кризи, яка супроводжується різким знеціненням національної валюти, втратою довіри до банківської системи, масовими скороченнями працівників та іншими негативними економічними явищами.

Мета дослідження. Проаналізувати стан мотивації праці зайнятих на туристичному ринку Львівської області під час економічної кризи та запропонувати ряд заходів, які дозволять покращити продуктивність праці працюючих у туризмі.

Сучасний стан мотивації праці зайнятих на туристичному ринку Львівської області є вкрай незадовільним, що в першу чергу позначається на якості туристичних послуг, їхній конкурентоспроможності як на регіональному, так і на національному туристичних ринках. Основними чинниками, що негативно впливають на мотивацію праці працюючих у туризмі регіону, є: масові скорочення; відпустки з ініціативи адміністрації; переведення на скорочений робочий день чи тиждень; зменшення заробітної плати; заборгованість із виплати заробітної плати; зменшення кількості працівників, які підвищили свою кваліфікацію та інше.

Для проведення аналізу стану мотивації праці зайнятих на туристичному ринку Львівської області автором використовується інформація стосовно найманої робочої сили туристичної галузі регіону за 2007–2009 рр. за наступними видами економічної діяльності: готелі; інші місця для короткотермінового проживання; ресторани; бари та кафе; туристичні агентства та бюро подорожей; санаторно-курортні заклади; діяльність у сфері відпочинку та розваг. Дані розроблені на основі звітів з праці за ф.ф. №№ 1-ПВ (термінова, місячна), 1-ПВ (термінова-квартальна), 3-ПВ (піврічна), 6-ПВ (річна). Інформація наведена без урахування найманих працівників статистично малих підприємств і у фізичних осіб-підприємців [1].

Протягом 2008–2009 рр. на підприємствах туристичного ринку Львівської області відбувалось значне вивільнення та скорочення працівників у порівнянні з до кризовим періодом. У 2007 р. було скорочено 50 та вивільнено 4701 осіб, відповідно у 2008 р. цей показник становив 107 та 6924 осіб, а у 2009 р. – 329 та 7007 осіб. На такі непопулярні кроки підприємства були змушені піти задля зменшення витрат, але така не ефективна управлінська політика призвела до зниження мотивації праці, так як працівники перебували під постійним страхом звільнення, що відповідно позначилось на продуктивності праці.

Ще одними із негативних заходів, які здійснювались керівництвом суб'єктів туристичного ринку регіону, були відпустки з ініціативи адміністрації та переведення працівників на скорочений робочий день чи тиждень. Так у 2008 р. у відпустці з ініціативи адміністрації перебувало 771 осіб, а у 2009 р. – 982 осіб. Для порівняння у 2007 р. цей показник становив 343 осіб. Кількість працівників, які були переведені на скорочений робочий день чи тиждень становила у 2008 р. – 2836 осіб, а у 2009 р. – 8762 осіб.

Вище перелічені заходи в першу чергу вплинули на оплату праці працівників туристичної галузі, одного із найважливіших елементів матеріального стимулювання, що позначилось на рівні їхнього добробуту та можливості задоволення власних потреб. Зниження заробітної плати відбулося у готельних закладах (2008 р. – 1342 грн, 2009 р. – 1146 грн) та інших місцях для тимчасового проживання (2008 р. – 946 грн, 2009 р. – 915 грн).

З початком світової економічної кризи відбулось значне знецінення національної валюти, яке в першу чергу вплинуло на реальні доходи зайнятих на туристичному ринку Львівської області. Так у 2007 р. середньомісячна заробітна плата працівника туристичної галузі регіону становила 141 дол. США (713,35 грн), а у 2009 р. – 129 дол. США (1040,69 грн). При різкому зростанні споживчих цін та зниженні заробітної плати зайняті на туристичному ринку регіону спроможні задовольняти лише першочергові потреби (харчування, оплата житлово-комунальних послуг, медичне обслуговування), а такі потреби, як: соціальні, самоствердження та самовираження на разі є незадоволеними, що негативно впливає на мотивацію праці працюючих у туризмі.

При достатньо низьких доходах, які отримують працівники туристичної галузі Львівської області, виникає і інша проблема, яка спричинена економічною кризою – це зростання заборгованості на підприємствах по виплаті заробітної плати. Якщо з 2005 р. по 2007 р. заборгованість поступово знижувалась і до початку кризи становила 73,3 тис. грн, то станом на 1.01.2010 р. рівень цього показника становив 1691,0 тис. грн. За таких негативних умов ефективність матеріального стимулювання продуктивності праці зайнятих на туристичному ринку регіону різко спадає, працівники перебувають у постійному напруженні, так як не впевнені у тому що їм вчасно оплатять їхню працю. Відповідно у зайнятих на туристичному ринку Львівської області змінюються і їхні пріоритети. Основною проблемою для них є “Де взяти кошти?”, а не “Як краще надати туристичні послуги?”. Таким чином суб'єкти туристичної галузі регіону несуть подвійні втрати. По-перше знижується якість та конкурентоспроможність їхніх послуг, що є не припустимим на сьогоднішній день. По-друге, підпри-

сметство рано чи пізно оплатить працю працівників, але очікуваного зростання мотивації праці не відбудеться, так як відчуття образи та незадоволеності у працюючих будуть сильнішими чим їхнє бажання продуктивно працювати на цьому підприємстві.

Негативно впливає на мотивацію праці зайнятих на туристичному ринку регіону зниження рівня підвищення їх кваліфікації як на самому підприємстві, так і в навчальних закладах різного типу за договорами. Протягом 2007 р. підвищило кваліфікацію 680 працівників, що становило 3,4 % від загальної кількості працюючих у туризмі Львівської обл., відповідно у 2009 р. цей показник зменшився і становив 2,4 % (413 працівників).

Основою якості та конкурентоспроможності туристичної послуги є рівень кваліфікації та професіоналізму працівників туристичної галузі. У процесі купівлі-продажу потенційний турист звертає увагу не тільки на властивості туристичних послуг, а й на функціональні характеристики процесу обслуговування, формуючи своє ставлення до суб'єкту, який надає послуги. Так створюється імідж туристичної послуги, що впливає на поведінку споживача. Саме закріпленню іміджу, встановленню тривалих відносин з клієнтом сприяють кваліфікація та професіоналізм працівників, які орієнтовані на формування у споживачів враження ціннісних переваг пропонованої послуги.

Таким чином, зниження рівня кваліфікації зайнятих на туристичному ринку регіону приведе до зменшення мотивації праці, так як працівники будуть відчувати потребу у підвищенні професіоналізму, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці, відповідно отримуючи додаткові матеріальні і нематеріальні стимули. Не задоволення відповідної потреби працюючих може спричинити втрату туристичними підприємствами висококваліфікованих працівників, що негативно позначиться на якості туристичних послуг.

Постійні стреси і переживання, невпевненість у завтрашньому дні, незадовільна оплата праці зайнятих на туристичному ринку регіону, спричинені впливом світової економічної кризи на туристичну галузь Львівської області, значно вплинули на стан здоров'я працівників. Так у 2009 р. тимчасово непрацездатними у зв'язку із захворюваннями було 8418 осіб, що становить практично 50 % від загальної кількості працюючих у туризмі Львівської області, відповідно у 2008 р. цей показник становив 23 % (4787 осіб).

На думку автора, основною проблемою незадовільного стану здоров'я працівників є низька оплата праці, так як її рівень не дозволяє належно задовольнити потреби у відпочинку та відновленні фізичного стану працівників, що негативно впливає як на мотивацію праці, так і на її продуктивність. Ще одним із негативних моментів є тривалість щорічної відпустки працюючих у туризмі, яка у 2009 р. становила в середньому 17 календарних днів, відповідно у 2007 р. – 20 календарних днів.

Таким чином, низькі доходи працюючих у туризмі, які не в змозі забезпечити відповідний та достойний відпочинок, недостатня тривалість щорічної відпустки призвели до різкого погіршення стану здоров'я зайнятих на туристичному ринку регіону, що негативно вплинуло на продуктивність їхньої праці.

Результати дослідження. В умовах глобальної світової кризи ринок туристичних послуг Львівської області зазнав значних фінансових втрат, що в першу чергу позначилось на мотивації праці зайнятих у туризмі. Неefективна управлінська політика керівників підприємств туристичної галузі привела до значного скорочення працівників, зниження рівня заробітної плати, зростання заборгованості по виплатах та інших негативних явищ, які достатньо сильно вплинули на продуктивність праці зайнятих на туристичному ринку регіону.

Недостатня кількість фінансових ресурсів суб'єктів туристичної галузі регіону звела нанівець матеріальне стимулювання працюючих, як одного із найважливіших елементів підвищення мотивації праці. На думку автора, за таких несприятливих умов керівникам підприємств туристичної галузі регіону варто звернути увагу на ті чинники підвищення мотивації праці, які не вимагають залучення фінансових ресурсів, а саме на посилення:

- зв'язку керівництва з працівниками. Керівникам варто постійно інформувати працівників про зміни, які стосуються скорочення штату, переведення на неповний робочий день, зменшення заробітної плати та ін. Дана інформація повинна бути достовірною і своєчасною, так як забезпечить значне зниження мотивації праці працюючих у туризмі. Але цей крок допоможе зняти напругу у колективі, знизити рівень страху у працівників, що буде сприяти підвищенню продуктивності праці зайнятих на туристичному ринку регіону;

- участі працівників у прийнятті управлінських рішень. При прийнятті важливих управлінських рішень, які стосуються кадрової та мотиваційної політики туристичного підприємства, керівникам варто залучати до обговорення його працівників. Дані дії сприятимуть росту довіри працівників до керівництва, що позитивно впливатиме на мотивацію та продуктивність праці;

- згуртованості колективу. За умов, коли не можливо уникнути скорочення працівників на туристичних підприємствах, керівництву варто потурбуватись про психологічний стан звільнених. Необхідно запевнити їх, що при покращенні фінансової ситуації на підприємстві такі працівники повернуться на свої робочі місця. При можливості варто посприяти тимчасовому працевлаштуванню таких працюючих. Такі дії керівництва стосовно звільнених працівників забезпечать підвищення мотивації праці усього колективу, оскільки зайняті на туристичному підприємстві будуть впевнені, що їх не покинуть у важку хвилину.

Література

1. Про надання інформації стосовно використання найманої робочої сили туристичного комплексу Львівської області за 2005–2009 рр. Лист Головного управління статистики у Львівській області № 07-07/84 від 30.03.2010 р. – Львів : Головне управління статистики у Львівській області, 2010. – 141 с.