Таким чином, покращити рівень конкурентоспроможності продукції підприємства необхідно за рахунок підвищення якості виробництва олії, а також дотримання усіх вимог системи ISO 9001:2000 і ДСТУ. Зростання попиту на олію обумовлено: посухою на території Євросоюзу; бурхливим розвитком біо-паливної промисловості на основі рапсу; шаленим попитом на соняшникову олію в Індії, Пакистані та Китаї, який пов'язаний, передусім, із суттєвим збільшенням чисельності населення в цьому регіоні. Саме цей чинник відкриває для України широкі можливості з експорту своєї продукції. Зовнішнє середовище, у якому доводиться діяти українським компаніям, стає якісно іншим: загострення конкурентної боротьби на насиченому ринку ведуть до підвищення ступеня його невизначеності, а значить з'являються непередбачені фактори ризику.

Очевидно, що й пріоритети керування зміщаються при цьому в область керування змінами (керування організаційним розвитком). Несподівані зміни в мінливому середовищі вимагають швидкої й адекватної реакції компанії для підтримки й посилення своєї конкурентоспроможності та обумовлюють необхідність моніторингу рівня конкурентоспроможності підприємства.

Література

1. Азоев Г. Л. Конкуренция : анализ, ее стратегия и практика / Г. Л. Азоев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 2002. – 208 с.

2. Баумгартен Л. В. Анализ методов определения конкурентоспособности организаций и продукции / Л. В. Баумгартен // Маркетинг в России и за рубежом. – 2005. – № 4(48). – С. 47–53.

3. Васильева З. А. Иерархия понятий конкурентоспособности объектов рынка / З. А. Васильева // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 2(52). – С. 83–89.

4. Воронов А. Конкуренция в XXI веке / А. Воронов // Маркетинг. – 2001. – № 5. – С. 16–24.

5. Должанський І. З. Конкурентоспроможність підприємства / І. З. Должанський, Т. О. Загорна. – К. : Центр навч. л-ри, 2006. – 284 с.

6. Чайников, В. Н. Прогнозирование конкурентоспособности продукции в региональной социально-экономической системе : монография / В. Н. Чайников. – Чебоксары : Изд-во Чуваш. ун-та, 2006. – 150 с.

7. Островский Г. Конкурентоспособность предприятия как объект управления / Г. Островский // Консультант директора. – 2005. – № 20. – С. 34–36.

УДК 331.8

В. А. СКУРСЬКА
Хмельницький національний університет

МОТИВАЦІЙНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У статті розглянуто мотиваційні засади формування трудового потенціалу. Подано динаміку заробітної плати по галузях у Хмельницькій області.

Motivational principles of forming of labour potential are considered in the article. The dynamics of ettlings is given on industries in the Khmel'nickiy area.

Постановка проблеми. Однією з проблем загального процесу реформування діяльності підприємств України є проблема, пов'язана з підвищенням ефективності використання трудових ресурсів. Подолання цієї проблеми можливе тільки при застосуванні ефективних методів управління персоналом та розробці стратегії управління людськими ресурсами із застосуванням сучасних систем матеріального стимулювання, як основного елементу мотивації праці працівників.

Аналіз досліджень та публікацій. Значний вклад в розробку проблеми мотивації до високо результативної праці внесли такі українські вчені, як В. Абрамов, В. Андрієнко, С. Бандур, В Канюк, А. Калина, М. Карлін, А. Колот, Г. Куликов, Є. Ліанова, І. Лукінова, Н. Павловська, М. Семикіна та інші. Вагомий внесок в теоретичну розробку проблем мотивації зробили такі відомі зарубіжні вчені: Ф. Герцберг, Г. МакГрегор, Д. МакКледланд, К. Маркс, А. Маслоу, Ф. Тейлор та інші.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Формування високоефективної системи оплати праці, як основного елементу матеріального стимулювання та мотивацій працівників, повинно базуватися на ефективному організаційно-економічному механізмі оплати праці. Він повинен відображати взаємозв'язки рівня оплати праці з результатами діяльності підприємства, трудового внеску в них конкретного працівника, державної політики в галузі відносин розподілу та ринкової кон'юнктури.

Мета статті. Аналіз середньої номінальної заробітної плати, що виступає засобом матеріального стимулювання праці у різних видах економічної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Узагальнено вважають, що мотивація – це процес спонукання до діяльності з метою досягнення певних цілей. Мотивувати трудовий потенціал – означає враховувати його інтереси, давати йому можливість реалізуватися в процесі роботи. Формування мотивацій трудового потенціалу є однією

з найбільш актуальних проблем, що мають місце у процесі трансформації економіки та формування нового якісного стану зайнятості, притаманного ринковим відносинам. Саме зміни у ставленні до трудової діяльності показують результативність перебудови форм власності та господарювання і, зрештою, дієвість ринкових механізмів. Крім того, в умовах подальшого розвитку ринкових відносин, вступу України до Світової організації торгівлі та, у перспективі, до Європейського Союзу, надзвичайної актуальності набуває рівень оплати праці, який зростає занадто повільно. Досвід багатьох вітчизняних підприємств засвідчує: заробітна плата все ще залишається одним з визначальних інструментів мотивації персоналу і – за інших рівних умов – обумовлює його прагнення працювати ефективніше.

Існування ринку праці, динаміка і характер його розвитку в Україні впливають на формування такої стійкої тенденції серед багатьох роботодавців, як ігнорування мотивацією взагалі і матеріальною в тому числі. Причинами цього можуть бути: державне регулювання заробітної плати через встановлення її мінімального розміру. Мінімум заробітної плати, встановлений законодавчо, не дає можливості людині задовольнити свої потреби на мінімальному рівні. За визначенням, мінімальна заробітна плата не дає права роботодавцям встановлювати заробітну плату працівникам нижче законодавчо затвердженого рівня; не має заперечень і те, що керівниками бізнес-структур у багатьох випадках стали люди, які ніколи не вивчали питань мотивації персоналу; тіньовий сектор економіки справляє свій негативний вплив на вирішення проблем мотивації праці. Отже, проблеми формування мотивацій трудового потенціалу актуальним та складним процесом, потребує системного підходу, зваженого застосування різних методів та способів, прозорості та визначеності.

А. Маслоу (медик і психолог) створив свою теорію мотивацій, виходячи з того, що люди мають багато різних потреб, але вважав, що їх можна поділити на п’ять основних категорій:

1. Фізіологічні потреби є необхідними для виживання Це потреби в їжі, воді, сні, притулку, відпочинку.

2. Потреби в безпеці та впевненості в майбутньому – це потреби в захисті від фізичної та психологічної небезпеки з боку навколишнього середовища і впевненість у тому, що фізіологічні потреби будуть задоволені і в майбутньому.

3. Соціальні потреби – це поняття, яке включає в себе почуття належності до чогось або когось, почуття соціальної взаємодії, підтримки і прихильності.

4. Потреби в повазі включають потреби в самоповазі, особистих досягненнях, повазі з боку оточуючих, визнанні.

5. Потреби в самовираженні – це потреби в реалізації своїх потенційних можливостей і зростанні як особистості.

Згідно з теорією Маслоу, всі ці потреби мають сувору ієрархічну структуру, серед яких основними є фізіологічні потреби – “дихання, спрага, голод, тепло”. Кожна людина передусім має прагнути до того, щоб не відчувати нестатків, щоб вони не загрожували самому її існуванню. Як тільки фізіологічні потреби збалансовані, ця мотиваційна група згасає або зникає.

Після того як безпосередня загроза для життя зникла, людина прагне до безпеки і впевненості в майбутньому. Вона ні в якому випадку не бажає знову опинитися на стадії поневіряння, її поведінка зорієнтована на гарантування безпеки. Людина робить ставку на безпеку і ліквідує все, що стоїть на її шляху. Цей мотив мав особливе значення у всі часи, коли робочі місця опинялися під загрозою. Коли людина відчуває себе захищеною, зникає і цей мотив. На перший план виходять інші мотиваційні ступені – соціальні потреби і потреби в повазі (контакти і причетності, престиж, визнання). Зовнішній мотив полягає в самореалізації, бажанні людини реалізувати себе у своїй справі. Оскільки з розвитком людини як особистості розширюються її потенційні можливості, потреби в самовираженні ніколи не можуть бути повністю задоволені. Тому і процес мотивації поведінки через потреби нескінченний [1, с. 36–38].

Формування і розвиток економічної мотивації швидше за все, орієнтує трудовий потенціал на реалізацію економічних інтересів поза сферою виробничої діяльності в суспільному виробництві. Перехід до нових форм власності при деформованій трудовій мотивації – сам по собі трудової активності дати не здатний, відношень до праці не змінить. Можна припустити, що економічна самостійність трудового потенціалу буде і надалі використовуватися для реалізації потреб “для себе”, переважно в їх більш значимій для працівників частині – оплаті праці. З переходом на нові умови господарювання виявляються наступні мотивуючі функції оплати праці: розмір заробітку кожного працівника повинен визначатися, насамперед, особистим трудовим внеском у кінцевий результат колективної праці; посилення диференціації в оплаті праці в залежності від її складності і якості, споживчих властивостей продукції, що випускається; поступова відмова від грошових компенсацій за неприваблиу працю і шкідливі санітарно-гігієнічні умови; розширення стимулюючої зони оплати праці встановленням оптимальних співвідношень гарантованого мінімуму зарплати, що забезпечує відтворення кваліфікованої робочої сили, і максимально можливого заробітку; зміна функцій і ролі преміальних систем, що слабко стимулюють трудову активність, тому що використовуються в основному для реалізації владних функцій адміністрації. Крім того, системи матеріального стимулювання повинні бути прості і зрозумілі кожному працівнику, бути гнучкими, що дають можливість відразу ж заохочувати кожен позитивний результат роботи. Розміри заохочення повинні бути економічно і психологічно обґрунтовані. Заохочення персоналу важливо організувати за такими показниками, що сприймаються кожним як правильні. Системи заохочень повинні формувати в працівників відчуття справедливості матеріальних винагород і сприяти підвищенню зацікавле-

ності працівників у поліпшенні не тільки індивідуальної роботи, але і роботи в "ділових стосунках" з іншими співробітниками. Працівники повинні бачити чіткий взаємозв'язок між результатами.

На мотиваційний характер трудового потенціалу впливають різні чинники: економічні (потреба в робочій силі, рівень оплати праці та його співвідношення з прожитковим мінімумом, можливості працевлаштування після перекваліфікації; рівень номінальних доходів); законодавчі чинники; соціально-економічні умови життєдіяльності (психологічні настанови й економічні стимули); соціально-демографічні (стать, вік, професія, трудовий стаж, особистий досвід, загальна й професійна культура, спрямованість інтересів, ціннісні орієнтації, сімейний стан, стан здоров'я); демоекономічні (рівень освіти і професійно-кваліфікаційна підготовка, рівень доходів і їх співвідношення з можливим заробітком, наявність інших (крім заробітної плати) джерел життєдіяльності); соціально-психологічні (готовність до зміни при необхідності первинних умов своєї економічної діяльності, настанови на рівень інтенсивності економічної діяльності, орієнтація на часткову, повну або вторинну зайнятість, наявність підприємницьких здібностей).

Таблиця 1

Середня номінальна заробітна плата за видами економічної діяльності по Хмельницькій області протягом січня–березня 2009–2010 рр. (у розрахунку на одного штатного працівника, грн)*

Вид діяльності	Січень			Лютий			Березень		
	2009 р.	2010 р.	Темп змін, %	2009 р.	2010 р.	Темп змін, %	2009 р.	2010 р.	Темп змін, %
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	811,96	957	117,86	820,02	962	117,31	877,28	1031	117,52
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	1034,29	1309	126,56	1190,98	1590	133,50	1192,43	1681	140,97
Рибальство, рибництво	732,39	883	120,56	704,75	927	131,54	776,88	995	128,08
Промисловість	1499,93	1714	114,27	1522,83	1751	114,98	1858,61	2396	128,91
Добувна промисловість	781,54	808	103,39	1092,14	824	75,45	1029,76	948	92,06
Переробна промисловість	1129,44	1185	104,92	1161,39	1349	116,15	1293,82	1563	120,81
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	2419,28	2918	120,61	2389,91	2688	112,47	3207,66	4293	133,84
Будівництво	923,98	759	82,14	972,57	889	91,41	1149,66	1020	88,72
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	1051,54	1204	114,50	1057,61	1282	121,22	1121,17	1401	124,96
Діяльність готелів та ресторанів	852,61	949	111,31	787,05	856	108,76	748,49	888	118,64
Діяльність транспорту та зв'язку	1587,32	1684	106,09	1693,49	1770	104,52	1707,73	1774	103,88
Фінансова діяльність	2555,20	2893	113,22	2686,85	3064	114,04	2540,06	3053	120,19
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	1280,05	1230	96,09	1314,04	1297	98,70	1344,77	1327	98,68
Державне управління	1580,20	1902	120,36	1767,18	1930	109,21	1837,88	1978	107,62
Освіта	1329,12	1490	112,10	1331,32	1512	113,57	1345,18	1526	113,44
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1068,84	1290	120,69	1068,05	1272	119,10	1144,60	1337	116,81
Надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури та спорту	1142,68	1297	113,51	1163,05	1367	117,54	1226,23	1427	116,37

Примітка:* Сайт Управління статистики у Хмельницькій області. – http : // statbrd.ic. km.ua/ukr/index.htm.

Ефективність трудової діяльності залежить від мотивації. Проте ця залежність досить складна і неоднозначна. Буває так, що людина, яка під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників – мотиваторів дуже зацікавлена в досягненні високих кінцевих результатів, на практиці матиме гірші результати, ніж людина, яка значно менше

змотивована до ефективної праці. Відсутність однозначного взаємозв'язку між мотивацією і кінцевими результатами діяльності зумовлена тим, що на результати праці впливає безліч інших чинників, наприклад, кваліфікація працівника, його професійні здібності та навички, правильне розуміння поставлених завдань, зовнішнє середовище.

В основі мотивації праці лежить прагнення людини до творення, задоволення своїх потреб. Можна виділити такі основні потреби: матеріальна (грошова або натуральна) винагорода за працю, оскільки вона є джерелом засобів існування; змістовна, цікава праця, яка надає простір для самореалізації людини; суспільна корисність праці, адже те, на що витрачено фізичну і розумову енергію, має бути комусь потрібне; досягнення відповідного уявленню людини соціального статусу (повага, визнання, службове просування); духовна діяльність людини, яка включає не лише інтелектуальну (освіту, підвищення кваліфікації тощо), а й інші види діяльності, що породжуються внутрішнім станом людини (користування культурним надбанням, естетичний розвиток); безпека і захист трудової діяльності; певний рівень інтенсивності праці тощо [2, с. 235–237].

Трудова мотивація є однією з найбільш актуальних проблем, що мають місце у процесі трансформації економіки та формування нового якісного стану зайнятості, притаманного ринковим відносинам. Саме зміни у ставленні до трудової діяльності показують результативність перебудови форм власності та господарювання і, зрештою, дієвість ринкових механізмів. Якщо оцінити державний підхід до проблем мотивації, то він у більшості випадків зводиться до формальної теоретизації проблеми і тільки у сфері матеріальної мотивації має певні позитивні зрушення [3, с. 65–66].

Матеріальна мотивація трудової діяльності, якій за сучасних умов належить провідна роль, значною мірою залежить від дійовості системи матеріальних стимулів, які застосовує організація. Заробітна плата як економічна категорія і елемент системи господарювання належить до числа найскладніших. У ній відображаються відносини виробництва і розподілу, взаємодія різних носіїв економічних інтересів, ступінь розвитку продуктивних сил і зрілості виробничих відносин та багато інших аспектів життя суспільства. Заробітна плата є первинним доходом трудового потенціалу, який включає винагороду у грошовій або натуральній формі, що повинна бути виплачена роботодавцем найманому працівнику за роботу, виконану у звітному періоді. (Середньомісячна (номінальна) заробітна плата працівників визначається шляхом ділення нарахованого фонду оплати праці працівників за відповідний період (місяць, квартал, рік) на їх середньооблікову чисельність та на кількість місяців у періоді).

За даними головного управління статистики у Хмельницькій області протягом січня–березня 2009–2010 рр. середня номінальна заробітна плата по різним видам економічної діяльності зростала (див. табл. 1). Так, наприклад, у сфері сільського господарства, мисливства у січні 2009 року середня номінальна заробітна плата на одного штатного працівника складала 811,96 грн, а у січні 2010 року – 957 грн. У березні 2009 року, у сфері сільського господарства, мисливства, середня номінальна заробітна плата на одного штатного працівника складала 877,28 грн, а у 2010 році – 1031 грн. Аналогічна ситуація спостерігається і по інших галузях економічної діяльності.

Оскільки джерелом коштів на оплату праці є доход підприємства, заробітна плата, як елемент витрат на виробництво включається до собівартості продукції, робіт (послуг). Отже, її номінальне зростання є альтернативою збільшення прибутковості, як першочергового інтересу власника підприємства.

Таким чином в економіці поки, що зберігається ситуація коли рівень заробітної плати практично визначається належністю до певної сфери економічної діяльності, а не формується під впливом загальновизнаних світовою практикою чинників, якими є кількість, якість та результати праці.

Одним з основних важелів впливу на підвищення рівня оплати праці є законодавче збільшення розміру мінімальної заробітної плати. Важливим фактором став процес легалізації доходів, який стимулюється розвитком системи загальнообов'язкового пенсійного та соціального страхування та ростом зацікавленості у ньому найманих працівників [4, с. 334–338].

Важливим чинником щодо забезпечення соціальних гарантій працівників є фактор своєчасності виплати заробітної плати. Аналіз динаміки заборгованості з виплати заробітної плати працівникам на протязі останніх років свідчить про постійне її скорочення, проте існує тенденція коливання показника упродовж року: збільшення у першому півріччі і скорочення на кінець року [5, с. 56–60].

Отже, для більшості підприємств збереження трудового потенціалу можливо лише завдяки власним зусиллям, які є на сьогодні надзвичайно складними для реалізації (потрібні потужні важелі загальнодержавного впливу, оскільки на формування мотивацій трудового потенціалу підприємств впливають зовнішні фактори, які піддаються регулюванню лише за допомогою державних інституційних механізмів). Тому існує необхідність розроблення науково обґрунтованої програми розвитку трудового потенціалу на середньострокову перспективу, реалізація якої дасть змогу створити передумови для формування мотиваційних засад нового трудового потенціалу майбутнього.

Висновки. Таким чином, у заробітній платі, як формі доходів працівників, закладено значний мотиваційний потенціал. Людина хоче покращити свій добробут, задовольнити різні потреби, що спонукає її до активної трудової діяльності, підвищення якості робочої сили, повної реалізації свого трудового потенціалу, більш результативної праці. За таких умов заробітна плата виконує мотиваційну функцію. Оплата праці є основною умовою мотивації до праці, вона є мотивом і стимулом праці. Також, для країни, яка прагне вступити

до Європейського Союзу, темпи зростання рівня заробітної плати занадто повільні. Спостерігаються невідповідність встановлення державою мінімального рівня заробітної плати та прожиткового мінімуму. Подальше вдосконалення розробок економічних методів та мотивацій управління персоналом промислових підприємств передбачає застосовування математичного моделювання.

Література

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА–М. – 1997. – С. 36–38.
2. Гольдфарб А. Г. Среда формирования и реализации трудового потенциалу промышленного предприятия / А. Г. Гольдфарб // Науч.-техн. сб. – № 59. – 2004. – С. 235–237.
3. Бондаренко О. О. Трудова мотивація : проблеми та розвиток / О. О. Бондаренко // Економіка та держава. – 2005. – № 4. – С. 65–66.
4. Фицик Л. А. Проблеми мотивації сільськогосподарської праці в контексті пріоритетів аграрної політики / Л. А. Фицик // Зб. наук. пр. Уманської держ. аграрної академії. – Вип. 52. – К. – 2001. – С. 334–338.
5. Правільєв О. В. Проблеми зайнятості населення та основні напрямки їх вирішення / О. В. Правільєв // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. пр. – К. : Наук.-дослід. екон. інститут. – 2004. – Вип. 7. – С. 56–60.
6. Статистична інформація по Хмельницькій області за 2009–2010 рр. на офіційному сайті Головного Управління статистики у Хмельницькій області. – http : // statbrd.ic.km.ua/ukr/index.htm.

УДК 338.487:659.113.2

О. А. КУРНОСОВА, А. А. ПАЛАМАРЧУК
Автомобильно-дорожный институт ДонНТУ

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ТУРИСТИЧЕСКОГО РЫНКА В УКРАИНЕ

У статті розглянуто сучасний стан ринку туристичних послуг в Україні, проведено аналіз показників діяльності ліцензованих підприємств туристичного бізнесу України, виявлено існуючі проблеми в розвитку ринку туристичних послуг.

The article reviewed the current state of the market of tourist Ukrainian services, the analysis of the performance of licensed enterprises of tourist business in Ukraine, the existing problems in the development of the market of tourist services.

Глобализация мирового хозяйства, вступление Украины в ВТО свидетельствуют об усилении интеграции украинской экономики в мировое пространство, где международный туризм является одним из самых высокодоходных (третье место после топливно-энергетического и военно-промышленного комплексов) и динамично развивающихся видов экономической деятельности. Учитывая географические, природные и климатические особенности нашей страны, туристический бизнес может стать перспективной сферой развития национальной экономики. Это связано с тем, что в современных условиях туризм оказывает существенное влияние на такие ключевые секторы хозяйства, как транспорт, связь, торговля, строительство, сельское хозяйство, производство товаров народного потребления и др., и следовательно, выступает катализатором социально-экономического развития и роста благосостояния граждан.

Актуальность затронутых вопросов обуславливает высокий интерес к ним со стороны ученых и специалистов-практиков. Так, проблемы развития туристического бизнеса в Украине рассмотрены в работах Сидоровой А.В., Димеденко И.В., Кифяк В.Ф., Гук Н.А., Тарасова О.А. и др. Вместе с тем, в настоящее время отсутствует эффективный механизм управления, который бы с учетом национальной специфики способствовал устойчивому развитию туристического бизнеса на микро- и макроуровнях.

Цель статьи – на основе исследования современных тенденций развития туристического рынка Украины оценить его современное состояние, выявить позитивные и негативные моменты и определить перспективы повышения эффективности туристического бизнеса на всех уровнях.

Туристический рынок представляет собой сферу экономических отношений между производителями (туристическими предприятиями) и потребителями туристического продукта (туристами), в которой совершается процесс превращения туристских услуг (продуктов) в денежные средства и обратно. В широком смысле под туристическим продуктом (услугой) понимают совокупность вещественных (предметов потребления) и невещественных (в форме услуг) благ, выраженных в стоимостном виде, необходимых для удовлетворения потребностей туристов, возникающих в период их туристических поездок [1, с. 9].

В Украине главными предпосылками развития частных туристических предприятий, как новой формы предпринимательской деятельности, являются наличие в стране отношений, позволяющих реализовать новые проекты в тех сферах, которые будут востребованы потребителями, рост безработицы, что заставило часть трудоспособного населения искать пути получения дохода в сфере туризма, информатизация общества, упрощенная система учета, контроля и отчетности. Изменение правил лицензирования способствовало структури-