**міністерство освіти і науки україни**

**Донецький національний університет економіки і торгівлі**

**імені Михайла Туган-Барановського**

**Гавриш Катерина Сергіївна**

**УДК [005.585:005.336]:640.4**

**ефективність використання трудового потенціалу у готельному господарстві**

Спеціальність 08.00.04 - економіка та управління підприємствами

(за видами економічної діяльності)

**Автореферат**

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата економічних наук

**Донецьк – 2014**

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Донецькому національному університеті економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського Міністерства освіти і науки України.

**Науковий керівник** – доктор економічних наук, професор



****

доктор економічних наук, професор

**Виноградова Олена Володимирівна**,

Донецький національний університет економіки

і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського,

завідувач кафедри туризму.

**Офіційні опоненти:** доктор економічних наук, професор

**Шаульська Лариса Володимирівна,**

Донецький національний університет,

професор кафедри управління персоналом

та економіки праці;

кандидат економічних наук, доцент

**Павленко Ірина Геннадіївна,**

Таврійський національний університет

імені В.І. Вернадського (м. Сімферополь),

доцент кафедри менеджменту підприємницької

діяльності.

Захист дисертації відбудеться «22» квітня 2014 року о 1400 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 11.055.01 у Донецькому національному університеті економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського за адресою: 83050, м. Донецьк, вул. Щорса, 31.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського за адресою: 83017, м. Донецьк, б. Шевченка, 30.

Автореферат розісланий «21» березня 2014 р.

В.о. вченого секретаря

спеціалізованої вченої ради В.Д. Малигіна

**Загальна характеристика роботи**

**Актуальність теми.** Для підйому української економіки та входження її у світове господарство необхідним є перехід до якісного нового етапу розвитку економіки - економіки знань, де першочергове значення набуває людський фактор та ефективне використання трудового потенціалу. Глобалізаційні процеси вимагають від працівників підприємств всіх сфер народного господарства, особливо готельного господарства, постійного оновлення знань і навичок, прийняття рішень у нестандартних ситуаціях, використання ініціативного підходу до справи та вміння взяти на себе відповідальність. Ефективне використання трудового потенціалу підприємств готельного господарства сприяє: ефективному використанню трудових ресурсів, розвитку компетентних, інноваційно орієнтованих працівників, які перетворюють послуги у конкурентні переваги підприємства і забезпечують стійкий соціально-економічний розвиток держави в цілому. Все це підкреслює актуальність та своєчасність комплексного дослідження шляхів підвищення ефективного використання трудового потенціалу у готельному господарстві.

Проблеми і перспективи розвитку трудового потенціалу та його вплив на всі сфери суспільного життя досліджувало багато науковців: О.І. Амоша, С.С. Аптекар, Л.В.Балабанова, А.В. Балабаниць, С.М. Баранцева, Д.П. Богиня, Н.В. Ващенко, В.С. Дієсперов, М.І. Долішній, А.М. Колот, Л.А. Лутай, Л.О. Омелянович, А.А. Садєков, О.В. Сардак, Л.В. Фролова, Л.В. Шаульська, О.О. Шубін, та інш. Питання щодо розвитку готельного господарства піднімалися у наукових працях таких дослідників: О.М. Азарян, С.І. Байлік, В.Г. Банько, О.В. Виноградова, Ю.Ф. Волков, В.Г. Герасименко, П.О. Заремба, М.І. Кабушкин, М.П. Мальська, Л.І. Нечаюк, І.Г. Павленко, Г.А. Папирян, Х.Й. Роглев, С.В. Шепелєва та інш. На міжнародному рівні питання ефективного використання трудового потенціалу у готельному господарстві вивчали такі вчені як: K.G. Abraham, M. Aung, O. V. Barrett, J.A. Bodlender, S. Boyle, R. E. Boyatzis, C. Kay, Y. Kim, L. M. Spencer та інш.

Проте, залишаються недостатньо висвітленими питання ефективного використання трудового потенціалу на підприємствах готельного господарства, що й обумовило актуальність обраної теми дисертації, її наукове та практичне значення.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Робота виконувалася відповідно до комплексного плану науково-дослідних робіт Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського у межах: держбюджетної теми «Інноваційні напрями розвитку туристичного бізнесу» (2010-2012 рр., № ДР 0111U003347), де автором у підрозділі 4.1 «Концептуальні основи ефективного використання трудового потенціалу на основі компетентнісного підходу» запропоновано схему ефективного використання трудового потенціалу на основі формування «ланцюжка компетенцій»; 6 госпдоговірних тем: «Оптимізація використання трудового потенціалу підприємств готельного господарства» (2012 р., № ДР 0112U003429), де автором, як відповідальним виконавцем НДР, розроблено методичні засади ефективного використання трудового потенціалу готелів, НДР: «Рекомендації щодо формування інвентивного менеджменту на ринку туристичних послуг» (2011 р.); «Рекомендації щодо формування інструментів забезпечення економічної безпеки підприємств на ринку туристичних послуг» (2011 р.); «Рекомендації щодо формування стратегії розвитку туристичного підприємства як основи для розвитку сталого туризму в Україні» (2012 р., № ДР 0113U000041); «Формування туристичного іміджу регіону як основа діяльності туристичного підприємства» (2013 р.); «Механізм управління розвитком молодіжного спортивного туризму» (2013 р.), у межах яких автором обґрунтовані рекомендації з удосконалення ефективності використання трудового потенціалу підприємств готельного господарства.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є теоретичне обґрунтування, розробка методичних положень та науково-практичних рекомендацій щодо ефективного використання трудового потенціалу у готельному господарстві.

Досягнення поставленої мети забезпечено вирішенням таких завдань:

дослідження сутності основних дефініцій трудового потенціалу;

обґрунтування концептуальних основ ефективного використання трудового потенціалу на основі компетентнісного підходу;

аналіз стану, проблем та перспектив розвитку готельного господарства України;

дослідження практики стимулювання та мотивації трудового потенціалу у розрізі різних категорій персоналу підприємств готельного господарства;

формування комплексної системи ефективного використання трудового потенціалу;

розроблення науково-методичного підходу щодо оцінки компетентнісного впливу на ефективність використання трудового потенціалу;

розроблення науково-методичного підходу щодо оцінки загального індексу трудового потенціалу;

розроблення науково-методичного підходу щодо оцінки показників, які впливають на систему управління трудовим потенціалом.

*Об’єктом дослідження* є процес використання трудового потенціалу підприємства.

*Предмет дослідження* теоретико-методологічні та методичні засади ефективного використання трудового потенціалу у готельному господарстві.

*Методи дослідження*. Теоретичною та методологічною основою дослідження послужили фундаментальні наукові концепції і прикладні розробки вітчизняних і зарубіжних учених і практиків у сфері регіонального управління, готельного господарства, менеджменту і маркетингу; законодавчі акти Верховної Ради України та постанови Кабінету Міністрів України, рішення і нормативні документи органів виконавчої влади України. Емпірична база дослідження представлена даними Державної служби статистики України, Державної служби туризму і курортів України, розробками науково-дослідних організацій, даними обліку і звітності готелів та інших місць тимчасового проживання України, результатами анкетних опитувань, матеріалами періодичних видань, Інтернет - ресурсів.

Для досягнення поставленої в роботі мети було використано сучасні методи дослідження, зокрема: проблемно-орієнтований підхід - для наукового обґрунтування напрямів вирішення проблем і перспектив розвитку готельного господарства Україні; методи аналізу і синтезу, індукції і дедукції - для визначення сутності дефініцій трудового потенціалу; експертного опитування, анкетування; маркетингових досліджень - для діагностики стану, проблем та перспектив розвитку готельного господарства України; метод багатовимірного статистичного аналізу - метод кластеризації, проведений для групування готелів Донецької області; комплексний системний підхід – для формування системи ефективного використання трудового потенціалу; компетентнісний підхід – для удосконалення процесу ефективного використання трудового потенціалу. Обробку даних і розрахунки проведено за допомогою сучасних інформаційних технологій.

**Наукова новизна одержаних результатів** Основні наукові результати, що одержані в процесі дослідження, полягають у наступних теоретичних та методологічних розробках:

***Удосконалено:***

методологічні основи процесу ефективного використання та розвитку трудового потенціалу підприємства через стадії формування ланцюжка компетенцій, у яких, на відміну від існуючих, запропоновано: *стадію прогнозування та планування* доповнити розкриттям необхідних компетенцій персоналу готелю; *стадію придбання компетенцій* провести з виділенням внутрішніх (навчання у межах підприємства, переміщення працівників всередині підприємства, внутрішні комунікації) та зовнішніх джерел (набір нових працівників, консультаційні послуги, бенчмаркінг), *стадію використання компетенцій* запропоновано розкрити через ефективну трудову діяльність, *стадію розвитку та утримання компетенцій* доповнити конкретними напрямками дій (кросс – навчання, ефективна система мотивації, діалог про розвиток працівника, аналіз атмосфери у колективі), що дозволяє відобразити конкретні компетенції в залежності від рівня дослідження, сприяє зменшенню показника плинності і відповідно утриманню компетенцій у готелі;

науково-методичні засади оцінки мотивації трудового потенціалу на підприємствах готельного господарства України, які, на відміну від існуючих, містять складові: оцінку задоволеності роботою всіх категорій персоналу готелю, оцінку задоволеності персоналу у розрізі ієрархії мотивів, оцінку задоволеності системою стимулювання та оцінку трудової активності персоналу, що дозволяє більш повно та науково-обґрунтовано здійснити мотиваційну оцінку;

науково-методичний підхід щодо оцінки компетентнісного впливу на ефективність використання трудового потенціалу, в якому, на відміну від існуючих, передбачено: використання методу парних порівнянь для визначення більш важливої компетенції серед двох; аналіз першочергових компетенцій для кожної категорії персоналу готелю, що дає коефіцієнт, на основі якого, здійснюється більш об’єктивне преміювання працівника кожної категорії персоналу готелю. Визначення коефіцієнтів відповідності компетенцій еталону дає можливість своєчасно аналізувати зміни у розвитку компетенцій персоналу;

науково-методичний підхід щодо оцінки загального індексу трудового потенціалу, в якому, на відміну від існуючих, визначено 4 складові підсистеми загального індексу трудового потенціалу (підсистема діагностики індексу освіти персоналу підприємств готельного господарства, підсистема оцінки індексу продуктивності праці персоналу, підсистема оцінки індексу здоров’я персоналу, підсистема дослідження індексу середньої заробітної плати), що дає можливість розрахунку системи показників трудового потенціалу, а саме: індексу освіти, індексу продуктивності праці персоналу, індексу здоров’я персоналу, індексу середньої заробітної плати та формування загального висновку кінцевого значення індексу трудового потенціалу;

науково-методичний підхід щодо оцінки показників, які впливають на систему управління трудовим потенціалом, в якому, на відміну від існуючих, розроблено систему показників: прибутку на одного працівника; продуктивності; прибутку; виручки від реалізації продукції; рівня фонду оплати праці та частки премії у фонді оплати праці, що дозволило сформувати шкалу з конкретними заходами дій при різних результатах дотримання умов системи.

***Дістало подальшого розвитку:***

теоретичні засади дослідження трудового потенціалу, а саме: запропоновано розглядати *трудовий потенціал* як ресурсну категорію, яка включає в себе необхідні компетенції для ефективної діяльності у конкретній області; *трудовий потенціал працівника* як ресурсну категорію, яка відображає компетентність окремої людини; *трудовий потенціал підприємства* - як компетентність його трудових ресурсів; запропоновано класифікацію поняття «трудовий потенціал» за етапами формування, розвитку та реалізації;

комплексна система ефективного використання трудового потенціалу, яку пропонується доповнити системою загального індексу трудового потенціалу підприємства та системою компетентнісного впливу на ефективність використання трудового потенціалу.

**Практичне значення результатів дослідження** полягає у розробці практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах готельного господарства. Найбільшу практичну значущість мають такі розробки, як: комплексна система ефективного використання трудового потенціалу, методика оцінки загального індексу трудового потенціалу, методика оцінки показників, що впливають на систему управління трудовим потенціалом, методика оцінки компетентнісного впливу на ефективність використання трудового потенціалу.

Методичні розробки дослідження одержали практичну апробацію у готелях ТОВ «Park inn by Radisson Donetsk» (довідка про впровадження № 27 від 03.10.2013р.), ФОП «Дрижд» (довідка про впровадження № 5 від 14.05.2013р.), ТОВ «Золотий терикон, готель Ліверпуль» (довідка про впровадження № 121 від 05.09.2013р.). Окремі теоретичні положення і матеріали дослідження використовуються у навчальному процесі Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського при викладанні дисциплін «Організація готельного господарства», «Менеджмент готельно-ресторанного господарства», «Організація праці управлінського персоналу», «Управління людськими ресурсами» (довідка № 11/2073 від 23.10.2013 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Усі наукові результати, викладені в дослідженні, є авторським надбанням. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ідеї та положення, які є результатами особистої праці здобувача, що конкретизовано у списку публікацій.

**Апробація результатів дисертації.** Основні теоретичні положення, результати прикладних досліджень доповідалися на 13 науково-практичних конференціях, основними з яких є: *міжнародні -* «Організація діяльності підприємств туристичної індустрії в умовах інтеграційних процесів» (м. Тернопіль-Форос, 2013); «Економіка, організація та управління підприємствами в сучасних економіко-правових умовах» (м. Дніпропетровськ, 2012); «Туризм і гостинність в Україні: стан, проблеми, тенденції, перспективи розвитку» (м. Черкаси, 2012); «Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг» (м. Харків, 2012); «Стратегия социально-экономического развития общества: управленческие, правовые, хозяйственные аспекты» (г. Курск, 2011); *всеукраїнські –* «Здобутки, проблеми та перспективи розвитку готельно-ресторанного та туристичного бізнесу» (м. Київ, 2012); «Актуальные проблемы конкурентоспособности предприятий» (г. Севастополь, 2012); «Торгівля та готельно-ресторанний бізнес: інноваційний розвиток в умовах глобалізації» (м. Харків, 2012); «Сучасні технології управління туристичним та готельно-ресторанним бізнесом» (м. Маріуполь, 2012); «Формування механізму стимулювання економічного розвитку регіонів» (м. Луганськ, 2011) та 2 науково-практичні конференції професорсько-викладацького складу Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського (2011, 2013 рр., ДонНУЕТ, м. Донецьк).

**Публікації.** За результатами дослідження опубліковано 22 роботи, загальний обсяг яких складає 5,6 др. ар., де особисто автору належить 5,4 др. ар. з них - 7 статей у фахових виданнях.

**Структура і обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел, що містить 163 найменування. Загальний зміст викладено на 150 сторінках. Дисертація містить 49 таблиць (обсягом 35 стор.), 24 рисунка (обсягом 16 стор.), 7 додатків (обсягом 46 стор.).

**Основний зміст дисертації**

**У вступі** обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету і завдання, об’єкт та предмет дослідження, наукову новизну та практичну цінність одержаних результатів.

У першому розділі дисертації **«Теоретико-методичні основи формування трудового потенціалу у готельному господарстві»** розглянуто сутність та зміст трудового потенціалу, досліджено концептуальні основи ефективного використання трудового потенціалу на основі компетентнісного підходу, відокремлено наукові підходи до визначення компетенцій персоналу.

На основі проведеного гносеологічного аналізу та узагальнення основних підходів вітчизняних та зарубіжних вчених до визначення дефініції трудового потенціалу уточнено функціональну сутність та зміст термінологічного апарату дослідження. «Трудовий потенціал» пропонується розглядати як ресурсну категорію, яка включає в себе необхідні компетенції для ефективної діяльності в конкретній області; «трудовий потенціал працівника» як ресурсну категорію, яка відображає компетентність окремої людини; «трудовий потенціал підприємства» - як компетентність трудових ресурсів окремого підприємства.

Виділено чотири основні напрямки у розвитку уявлень про трудовий потенціал, а саме: *ресурсний -* трудовий потенціал визначається як ресурсна категорія, *з позицій процесу* - визначається як сукупна здатність до праці, *з позиції результату* - визначається як можливий результат праці, *факторний* - система матеріальних і трудових чинників, що забезпечують досягнення цілей виробництва. Систематизовано та розроблено класифікацію поняття «трудовий потенціал» за етапами формування, розвитку та реалізації за наступним ознаками: *на етапі формування* (за рівнем формування, за рівнем суспільної організації виробництва, за окремими соціально-демографічними групами,за функціональними групами персоналу підприємства); *на етапі розвитку* (за ступенем розвитку); *на етапі реалізації* (за ступенем реалізації, здібностей в процесі виробничої діяльності; за місцем реалізації на підприємстві, в організації; в залежності від тимчасових орієнтирів використання; за ступенем використання).

Трудовий потенціал працівника рекомендовано розглядати комплексно у складі: психофізіологічний потенціал, соціально-особистісний потенціал, інтелектуальний потенціал, професійно-кваліфікаційний потенціал, кожен з яких розкривається низкою компетенцій. Трудовий потенціал підприємства рекомендовано розкривати через: кадровий потенціал, соціокультурний потенціал, освітній потенціал, інноваційно-творчий потенціал, організаційний потенціал, професійно-кваліфікаційний потенціал. Запропоновано розглядати процес ефективного використання та розвитку трудового потенціалу підприємства через стадії формування ланцюжка компетенцій, що дає відображення конкретних компетенцій в залежності від рівня дослідження, сприяє зменшенню показника плинності і відповідно утриманню компетенцій у готелі (рис.1).

****





****

* 
* 
* 

****

* 
* 
* 

****

****

****



* 
* 
* 
* 

****



























****

****























Рис.1. Схема процесу ефективного використання та розвитку трудового потенціалу як системи компетенцій

*(розроблено автором)*

Таким чином, ефективне використання трудового потенціалу передбачає, насамперед, ефективне використання та вдосконалення системи компетенцій, відповідно до діючої стратегії розвитку підприємства з урахуванням основних ринкових вимог.

У другому розділі дисертації **«Оцінка ефективності використання трудового потенціалу у готельному господарстві»** проаналізовано стан, проблеми та перспективи розвитку підприємств готельного господарства, проведено діагностику ефективності використання трудового потенціалу, досліджено практику стимулювання та мотивації трудового потенціалу на підприємствах готельного господарства.

Досліджено положення України у загальному світовому рейтингу держав у сфері гостинності за 2009, 2011, 2013 роки (табл.1). Україна у лютому 2013 року займала 76 місце з 140 країн, що обґрунтовано наявними можливостями поліпшення ситуації у нормативно-правовій базі, у туристичному бізнес-середовищі та інфраструктурі, та більш ефективним використанням людських, культурних і природних ресурсів України у сфері гостинності.

*Таблиця 1*

**Показники конкурентоспроможності України у сфері гостинності\***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показник | Місце в рейтингу | | | Динаміка змін, 2013/2011 | Бал,  2013 рік |
| лютий  2009 р. | лютий  2011 р. | лютий  2013 р. |
| 1. 1. Нормативно-правова база у сфері гостинності | 64 | 62 | 60 | -2 | 4,73 |
| * державна політика і регулювання у сфері гостинності | 104 | 107 | 114 | +7 | 3,9 |
| * екологічна стійкість | 79 | 88 | 92 | +4 | 4,3 |
| * рівень безпеки | 86 | 82 | 77 | -5 | 4,65 |
| * рівень охорони здоров’я і санітарії | 18 | 17 | 8 | -9 | 6,55 |
| * пріоритетність туризму | 87 | 101 | 84 | -17 | 4,34 |
| 1. Туристичне бізнес-середовище та інфраструктура | 76 | 72 | 71 | -1 | 3,62 |
| * інфраструктура авіатранспорту | 94 | 93 | 78 | -15 | 2,8 |
| * інфраструктура наземного транспорту | 72 | 74 | 73 | -1 | 3,52 |
| * туристична інфраструктура | 55 | 53 | 50 | -3 | 4,63 |
| * інфраструктура телекомунікацій | 51 | 68 | 70 | +2 | 3,13 |
| * цінова конкурентоспроможність туристичної індустрії | 116 | 119 | 110 | -9 | 4,01 |
| 1. Людські, культурні і природні ресурси у сфері гостинності | 118 | 103 | 99 | -4 | 3,59 |
| * людські ресурси | 78 | 68 | 65 | -3 | 4,93 |
| * рівень гостинності | 66 | 117 | 101 | -16 | 4,33 |
| * природні ресурси | 112 | 119 | 102 | -17 | 3,3 |
| * культурні ресурси | 88 | 86 | 80 | -6 | 2,08 |

*\*Складено автором за матеріалами The Travel & Tourism Competitiveness Report 2009,2011,2013.*

Аналіз діяльності підприємств готельного господарства проводився у розрізі 9 економічних районів України: Столичного, Центрального, Донецького, Придніпровського, Північно-Східного, Подільського, Північно-Західного, Карпатського, Причорноморського. Результати проведеного дослідження кількості готелів за економічними районами показали, що за аналізований період (2008-2012рр.) тенденція до зниження їхньої кількості спостерігається у Придніпровському, Північно-Східному, Центральному, Подільському районах відповідно на 1,38, 0,88 0,38, 0,68 відсотки, натомість у Донецькому, Причорноморському та Карпатському районах кількість підприємств готельного господарства збільшилася на 0,53, 0,88, 1,47 відсотки.

Шляхом використання методу багатовимірного статистичного аналізу – методу кластеризації та програмного забезпечення STATISTICA 8.0 було об’єднано 20 підприємств (спостережень) готельного господарства Донецької області України, кожне із яких характеризується 5 показниками: продуктивність, прибуток на 1 працівника, рівень ФОП, частка премій та якісний рівень персоналу. Розрахунок якісного рівня персоналу проводився з використанням комп’ютерної програми за 3-бальною шкалою. Матрицю стандартизованих вхідних даних наведено в табл. 2.

*Таблиця 2*

**Матриця стандартизованих вхідних даних за 2012 р.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Підприємства | | Показники | | | | |
| Назва | № п/п | Продук-тивність | Прибуток на 1 працівника | Рівень ФОП | Частка  премій | Якісний рівень персоналу |
| ТОВ «Зет –ТУР» | 1 | 1,49 | –1,31 | 1,71 | 0,69 | 1,76 |
| ПАТ «Готель Маяк» | 2 | 0,49 | 0,92 | –1,54 | –0,15 | 1,91 |
| ВАТ «Готель Україна» | 3 | –1,71 | –1,73 | 0,22 | 1,76 | 1,6 |
| ТОВ «Готель Централь» | 4 | 0,69 | –0,37 | –0,04 | –1,44 | 2,05 |
| ТОВ «Прага» | 5 | –0,83 | –0,56 | 1,09 | –0,89 | 1,96 |
| ТОВ «Ліверпуль» | 6 | 1,25 | –0,79 | 1,72 | 1,37 | 1,93 |
| ПІІ ТОВ «Вікторія» | 7 | 2,00 | 1,76 | –0,49 | –0,79 | 1,62 |
| ТОВ «Єва–2005» | 8 | 2,00 | 1,94 | 0,96 | –0,78 | 1,80 |
| ТОВ готель «Джон Хьюз» | 9 | 0,89 | 0,89 | 0,01 | –0,68 | 1,67 |
| ТОВ готель «Ramada Донецьк» | 10 | 0,29 | 0,45 | 0,57 | –0,69 | 1,76 |
| ТОВ «Готель Donbass Palace» | 11 | 0,19 | 0,30 | 1,65 | –0,70 | 1,75 |
| ТОВ «Shakhtar Plaza» | 12 | –0,40 | –0,09 | 1,99 | –0,64 | 1,66 |
| ПП готель "Приват" | 13 | –0,06 | –0,91 | 1,90 | –0,63 | 1,63 |
| ПАТ готель "Чайка" | 14 | –0,36 | –0,67 | 1,99 | –0,59 | 1,37 |
| ПП "Шервуд" | 15 | –0,48 | –0,23 | 1,98 | –0,62 | 1,47 |
| ТОВ готель "Атлантік" | 16 | –0,53 | –0,85 | 2,00 | –0,63 | 1,44 |
| ПП "Околиця" | 17 | –0,44 | –0,21 | 1,99 | –0,59 | 1,62 |
| ФОП «Дрижд» | 18 | 0,21 | 0,07 | 1,86 | –0,66 | 1,53 |
| ТОВ "Доминик" | 19 | –0,14 | –0,34 | 1,88 | –0,65 | 1,50 |
| ТОВ "Каскад" | 20 | –0,37 | 0,46 | 1,99 | –0,66 | 1,37 |

Кінцевим результатом проведення кластеризації є 6 стійких об’єднань готелів та інших місць для тимчасового проживання Донецької області (рис.2).



Рис. 2. Горизонтальні ієрархічні дерева за даними 2012 р.

*(складено автором з використанням програмного забезпечення STATISTICA 8.0)*

Значення міжгрупових і внутрішньогрупових ознак дисперсійного аналізу підтвердили якість проведеного кластерного аналізу.

Для більш детального аналізу ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах кожного з 6 кластерів було розраховано індекс трудового потенціалу (ІТП), на основі розробленого науково-методичного підходу з використанням чотирьох складових індексів: рівня освіти, продуктивності праці, середньої заробітної плати та стану здоров'я (рис.3).

****

1.  
2.  

****



****

****







****



Рис. 3. Науково-методичний підхід щодо оцінки загального індексу трудового потенціалу *(розроблено автором)*

Апробація індексу трудового потенціалу дозволила розподілити за рейтингом 6 кластерів. Готелі та інші місця для тимчасового проживання кластеру 5, який займає лідируючу позицію, найбільш ефективно використовують 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 за наведеною шкалою за період 2009, 2010, 2011 роки.

Мета розрахунку ІТП полягає у наступному:

* проведення порівняльно-зіставного аналізу рівня розвитку трудового потенціалу між підприємствами готельного господарства, що надає можливість визначити їх рейтинг по даному показнику;
* розробка складових індексів трудового потенціалу, що дозволяє виявити стан, місце, роль і значення окремих факторів, що впливають на цей процес (освіти, продуктивності праці, середньої заробітної плати, стану здоров'я).

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.

Розроблений науково-методичний підхід щодо оцінки показників, які впливають на систему управління трудовим потенціалом представлено на рис.4.

****

**∆%ПРп< ∆%Пт< ∆%Пр< ∆%Вр< ∆%Рфоп**

**∆%Чп<∆%Рфоп**

∆∆∆∆∆

**∆∆**



∆∆

****

****

****

**∆∆**

∆∆

****

**∆∆**

∆∆

**∆∆**

∆∆

****

**∆%Чп<∆%Рфоп**

де ∆%Чп<∆%Рфоп - темпи зміни: частки премії у ФОП, рівня фонду оплати праці

Рис.4. Науково-методичний підхід щодо оцінки показників, які впливають на систему управління трудовим потенціалом *(розроблено автором)*

Проведене дослідження на основі розробленого науково-методичного підходу щодо оцінки показників, які впливають на систему управління трудовим потенціалом показало низьку ефективність використання трудового потенціалу та загрозливе становище динаміки середньої заробітної плати та стану медичного обслуговування, розвитку соціальної сфери кластера 3.

Достатньо висока ефективність використання трудового потенціалу спостерігається по кластерах 1 та 6. У готелях, які відносяться до цих кластерів потрібно розробити підтримуючи заходи існуючої системи управління трудовим потенціалом на підприємстві та визначити резерви 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.

Дослідження практики стимулювання та мотивації трудового потенціалу на підприємствах готельного господарства проводилося на основі використання запропонованих методик, а саме: оцінки задоволеності роботою персоналу, оцінки ступеня задоволеності у розрізі ієрархії мотивів різних категорій персоналу, оцінки ступеня задоволеності стимулюванням персоналу та використання системи мотивації різних категорій персоналу. Проведена оцінка підприємств готельного господарства надала змоги виявити готелі з низьким, середнім та високим ступенем використання системи мотивації. Так, найгірший показник ступеня використання системи мотивації персоналу по кластеру 2. Лідируючу позицію займає кластер 5 з показником – 2,7, нижчий показник має кластер 4 та 2. Підприємства кластеру 5 найбільш ефективно використовують трудові ресурси відносно підприємств конкурентів, динаміка показника продуктивності праці покращилась на 5%, та відбулося збільшення середньої заробітної платні на 6% за 2009–2011 роки. Всі ці заходи зумовили покращення показника задоволеності роботою, підвищили трудову активність персоналу. Потребує уваги ситуація по кластерам 4 та 2. Керівництву потрібно розробити заходи по поліпшенню ситуації з системою мотивації персоналу для більш ефективного використання трудового потенціалу.

У третьому розділі дисертаційної роботи **«Удосконалення ефективності використання трудового потенціалу у готельному господарстві»** обґрунтованонауково-методичні засадиоцінювання компетенцій персоналу готельного господарства, розроблено етапи оцінки наявності компетенцій у відповідності з еталоном всіх категорій персоналу готелю на основі яких розроблено науково-методичний підхід до оцінки компетентнісного впливу на ефективність використання трудового потенціалу (рис.5).

****

****



****











****

****

****

****

****



 



 



****

Рис.5. Науково-методичний підхід до оцінки компетентнісного впливу на ефективність використання трудового потенціалу *(розроблено автором)*

Проведене дослідження парних порівнянь еталонних компетенцій виявило, що для працівників:

* *підрозділу загального керівництва* найважливішими компетенціями є: знання іноземних мов та постійне оновлення знань стосовно праці; здатність до складних робочих умов; здатність спокійно сприймати критику колег та керівників; здатність контролювати емоції при депресивному настрої; здатність бути привітливим до керівників, колег, клієнтів, партнерів; здатність бути першим серед колег - коефіцієнт значущості дорівнює 0,083; 0,076; 0,069; 0,065 відповідно;
* *підрозділу обслуговування номерів*: знання іноземних мов та постійне оновлення знань стосовно праці - 0,083; здатність до складних робочих умов – 0,076; здатність спокійно сприймати критику колег та керівників – 0,069; здатність контролювати емоції при депресивному настрої – 0,065; здатність бути привітливим до керівників, колег, клієнтів, партнерів – 0,065; здатність бути першим серед колег – 0,062;
* *підрозділу кухні* - здатність до високої продуктивності при монотонній та повторюваної праці – 0,083; здатність до складних робочих умов – 0,076; здатність бути акуратним і порядним у зовнішності – 0,069;
* *підрозділу маркетингу і продажів* здатність до високої продуктивності при монотонній та повторюваної праці – 0,093; здатність до максимальної комунікації з колегами та клієнтами – 0,103; здатність бути привітливим до керівників, колег, клієнтів, партнерів – 0,079; здатність передбачати побажання клієнтів – 0,052; здатність до активних продаж послуг готелю – 0,055;
* *підрозділу ресторану і бару* – коефіцієнти компетенцій «здатність передбачати побажання клієнтів» та «здатність до активних продаж послуг готелю» мають рівнозначне значення – 0,079 та «здатність носити уніформу», «здатність бути привітливим до керівників, колег» – 0,093.

Побудова матриці ефективності компетенцій кожної з категорії персоналу визначило найвищий коефіцієнт відповідності компетенцій працівників: підрозділу обслуговування номерів - 0,661; підрозділу маркетингу і продажів – 0,87; ресторану і бару – 0,66; підрозділу кухні – 0,55. Проведене дослідження підрозділу загального керівництва діяльності готелю виявило необхідність підвищення продуктивності при монотонній та повторюваної праці, поліпшення знань іноземних мов, проведення психологічних тренінгів з тематикою налагодження дружніх відносин серед колег - найвищий коефіцієнт відповідності компетенцій складає 0,541.

Застосувавши Угорський метод і побудувавши матрицю з коефіцієнтами відповідності компетенцій можливо підвищити об'єктивність рішення при визначенні кращого працівника. Серед персоналу обслуговування номерів преміювання заслуговує працівник №1 – коефіцієнт відповідності 0,66; підрозділу загального керівництва діяльності готелем - №1 – 0,54; маркетингу і продажів - №1 – 0,87; ресторану і бару – 0,66; підрозділу кухні - №1 – 0,55. Також визначення коефіцієнтів відповідності компетенцій еталону дає можливість своєчасно аналізувати зміни у розвитку компетенцій працівників.

Сформовано комплексну систему ефективного використання трудового потенціалу (рис.6), яка представляє сукупність взаємопов’язаних та взаємодіючих систем дослідження трудового потенціалу.

****

****

****

****

****









































Рис.6. Комплексна система ефективного використання трудового потенціалу *(розроблено автором)*

Таким чином, розроблена комплексна система та науково-методичні підходи дозволяють керівництву підприємства своєчасно реагувати на причини неефективного використання трудового потенціалу та приймати певні заходи задля запобігання подальшому погіршанню ситуації, сприяючи тим самим підтриманню ефективності діяльності підприємства на належному рівні.

**ВИСНОВКИ**

На основі узагальнення теоретичних положень у дисертаційній роботі вирішено актуальне наукове завдання розробки методичних та науково-практичних рекомендацій щодо ефективного використання трудового потенціалу у готельному господарстві.

1. Шляхом гносеологічного аналізу теоретичних засад ефективного використання трудового потенціалу: досліджено сутність його основних дефініцій («трудовий потенціал», «трудовий потенціал працівника», «трудовий потенціал підприємства»), виділено чотири основні напрямки у розвитку уявлень про трудовий потенціал, систематизовано та розроблено класифікацію поняття «трудовий потенціал».
2. Обґрунтовано концептуальні основи ефективного використання трудового потенціалу необхідністю розгляду процесу ефективного використання та розвитку трудового потенціалу підприємства через стадії формування ланцюжка компетенцій, які пропонується доповнити: на стадії прогнозування та планування - розкриттям необхідних компетенцій персоналу готелю, на стадії придбання компетенцій виділено внутрішні та зовнішні джерела, стадію використання компетенцій розкрити через ефективну трудову діяльність, на стадії розвитку та утримання компетенцій конкретними напрямками дій.
3. Проведено комплексний аналіз стану, проблем та перспектив розвитку готельного господарства України на світовому, національному та регіональному рівні. Дослідження проводилось для вирішення наступних завдань, а саме: *на світовому рівні* – визначити місце України у загальному світовому рейтингу держав у сфері гостинності за 2009, 2011, 2013 роки; *на національному* – проаналізувати показники: оцінки кількості та розміру готельних підприємств України, обсягу інвестицій в основний капітал, фінансової стійкості та ліквідності активів балансу; *на регіональному* – дослідити динаміку у розрізі 9 економічних районів України: кількості готелів, кількості житлової площі номерів готелів, оплати праці, сукупного доходу від надання послуг підприємствами готельного господарства.
4. Методом анкетного опитування проведено дослідження практики стимулювання та мотивації трудового потенціалу у розрізі різних категорій персоналу підприємств готельного господарства. При аналізі мотиваційної діяльності досліджуваних підприємств, які розподілено на 6 кластерів, було встановлено наступні цілі: дослідження задоволеності роботою, ступеня задоволеності системами стимулювання. Розраховано інтегровані оцінки ступеня задоволеності, ієрархії мотивів, системи стимулювання, ступеня трудової активності.
5. Сформовано комплексну систему ефективного використання трудового потенціалу, яка представляє сукупність взаємопов’язаних та взаємодіючих систем дослідження трудового потенціалу та охоплює такі системи: *систему загального індексу трудового потенціалу підприємства* (підсистеми: діагностики рівня освіти персоналу підприємств готельного господарства; оцінки можливостей щодо підвищення продуктивності праці персоналу; оцінка здоров’я персоналу), *систему аудиту показників, що впливають на систему управління трудовим потенціалом на підприємстві* (підсистема дослідження впливу темпу змін середньої заробітної плати на ефективне використання трудового потенціалу),  *систему компетентнісного впливу на ефективність використання трудового потенціалу* (підсистеми: прогнозування та планування; придбання; використання; розвитку та утримання компетенцій), *систему управління ефективністю мотивації персоналу* (підсистеми: управління задоволеністю персоналу; управління трудовою активністю; управління ієрархією мотивів та управління задоволеності стимулюванням персоналу готелю).
6. Розроблено науково-методичний підхід щодо оцінки компетентнісного впливу на ефективність використання трудового потенціалу, який пропонується доповнити підсистемою прогнозування та планування, придбання, використання, розвитку та утримання компетенцій, що сприятиме втіленню стратегії ефективного використання трудового потенціалу підприємства.
7. Розроблено науково-методичний підхід щодо оцінки загального індексу трудового потенціалу, використання якого надає можливість детального розрахунку індексу освіти, індексу продуктивності праці персоналу, індексу здоров’я персоналу, індексу середньої заробітної плати та розроблення заключного висновку кінцевого значення індексу трудового потенціалу.
8. Розроблено науково-методичний підхід щодо оцінки показників, які впливають на систему управління трудовим потенціалом. Використання розробленого підходу дозволяє визначити відповідність показників прибутку на одного працівника, продуктивності праці, прибутку, виручки від реалізації, рівня ФОП та частки премії у ФОП умовам критеріальності.

**СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

***Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дослідження***

1. Гавриш К.С. Готельне господарство України: стан, проблеми, перспективи/ К.С. Гавриш// Збірник наукових праць «Формування ринкової економіки». – Київ: КНЕУ, 2011. – C. 681 – 691.
2. Гавриш К.С. Індекс трудового потенціалу підприємств готельного господарства / К.С. Гавриш // Економіка Криму: науково - практич. журн. - Сімферополь: Таврійський національний університет ім. В.І. Вернадського, 2012. - Вип.3(40). - C.246-251.
3. Гавриш К.С. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу підприємств готельно-ресторанного бізнесу/ К.С. Гавриш // Збірник наукових праць «Вісник соціально-економічних досліджень». - Одеса: Одеський національний економічний університет, 2012. - Вип.1(48). - C.334-338.
4. Гавриш К.С. Компетентністний підхід у визначенні поняття трудового потенціалу/ К.С. Гавриш // Фаховий журнал: «Вісник Хмельницького національного університету» - Хмельницьк: ХНУ, 2012. - Вип.6. - C.58-62.
5. Гавриш К.С. Оцінка розвиту готельного господарства України у регіональному розрізі на основі методичного підходу/ К.С. Гавриш //Науковий журнал: «Вісник ДонНУЕТ» - Донецьк: ДонНУЕТ, 2013. - №3(59). - C.74-82.
6. Гавриш К.С. Кластерний аналіз підприємств готельного господарства України/ К.С. Гавриш // Науковий журнал «БІЗНЕС ІНФОРМ»[[1]](#footnote-1) - Харків: Харківський національний економічний університет, 2013. - Вип.7. - C.216-225.
7. Vynogradova O. Application of the Hungarian method to hotel personnel competence assessment/ O. Vynogradova, K. Gavrysh// International Journal of Academic Research[[2]](#footnote-2) - Baku, Azerbaijan, 2013. - Vol.5, №6. - P. 74-78. *Особистий внесок – проведено розрахунок коефіцієнтів відповідності компетенцій еталону - 0,05 др. ар.*
8. Гавриш Е.С. Компетентностный подход к оценке эффективного использования трудового потенциала предприятий гостиничного хозяйства/ Е.С. Гавриш// Монография «Современные императивы экономического управления предприятиями на потребительском рынке: Украина, Россия, Беларусь» Донецьк: ДоНУЕТ, 2013. - С. 443 - 455.

**Опубліковані праці апробаційного характеру**

1. Хрипунова К.С.[[3]](#footnote-3) Сутність управління трудовими ресурсами на підприємствах готельного господарства /К.С. Гавриш// Матер. І Междунар. науково - практ. конф. (Донецьк, 18.03.2011р.) - Донецьк: ДонНУЕТ, 2011.- С. 175-176.
2. Гавриш К.С. Стан, проблеми, перспективи розвитку підприємств готельного господарства України/К.С. Гавриш// Матер. Всеукр. наук. - практ. конф. (Харків, 12-14.10.2011р.) - Харків: ХДУХТ, 2011.- С. 111-113.
3. Гавриш К.С. Проблемы и перспективы развития гостиничного хозяйства Украины/ К.С. Гавриш// Матер. Междунар. научно - практ. конф. (Курск, 25.11.2011р.) – Курск: Юго-Зап. гос. ун-т., 2011. - С. 67 – 69.
4. Гавриш К.С. Діагностика ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах готельного господарства/ К.С. Гавриш// Наукова конференція викладачів і аспірантів університету за підсумками науково-дослідної роботи за 2011 рік (17 лютого 2012р.) – Донецьк: ДонНУЕТ, 2012. - С.48-49.
5. Гавриш К.С. Оцінка компетентністного впливу на ефективність використання трудового потенціалу// «Наукова творчість молоді в індустрії гостинності»: Матер. ІІ Всеукр. науково-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (15-16 листопада 2012 р.) – м. Донецьк: ДонНУЕТ, 2012. - С.193-195.
6. Гавриш К.С. Обґрунтування необхідних компетенцій персоналу готельного господарства// «Економіка, організація та управління підприємствами в сучасних економіко-правових умовах»: Матер. Міжнар. науково-практ. конф. ( 21 листопада 2012 р.) - Дніпропетровськ: Інститут економіки національного гірничного університету, 2012. - С. 77-78.
7. Гавриш К.С. Оценка профессионализма и соответствия компетенций персонала занимаемой должности на основе Венгерского метода// «Туризм и гостеприимство в Украине: состояние, проблемы, тенденции, перспективы развития»: Матер. І Междунар. научно-практ. конф. (1-2 ноября 2012г.) - Черкассы: Черкасский национальный университет имени Богдана Хмельницкого, 2012. - С.387-391.
8. Гавриш К.С. Оцінка ступеня ефективності використання трудового потенціалу готелів// «Прогресивна техніка і технології харчових виробництв, ресторанного та готельного господарств і торгівлі. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг»: Матер. Міжнар. науково-практ. конф. (18 жовтня 2012р.) – Харків: ХДУХТ, 2012. – С.111-113.
9. Гавриш К.С. Місце України у загальному світовому рейтингу конкурентоспроможності у сфері гостинності//«Сучасні технології управління туристичним та готельно-ресторанним бізнесом»: Матер. IV Всеукр. науково-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (28 вересня 2012 р.) - Маріуполь: Маріупольський державний університет, 2012. - С.114-116.
10. Гавриш К.С. Процес ефективного використання та розвитку трудового потенціалу як системи компетенцій//Здобутки, проблеми та перспективи розвитку готельно-ресторанного та туристичного бізнесу: Матер. І Всеукр. наук.-практ. конф. (29 -30 жовтня, 2012р.) - м. Київ: НУХТ, 2012. - С.15-16.
11. Гавриш К.С. Стан та перспективи розвитку підприємств готельного господарства у регіональному розрізі/ К.С. Гавриш// Монографія за підсумками роб. круг. столу «Формування механізму стимулювання економічного розвитку регіонів» (Луганськ, 25.11.2011р.) - Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2012. - С.231-239.
12. Гавриш К.С. Ефективність використання трудового потенціалу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств готельного господарства/ К.С. Гавриш// Матер. Всеукр. наук. - практ. конф. (Севастополь, 29-31.03.2012р.) – Севастополь: СевНТУ, 2012. – С. 45-48.
13. Гавриш К.С. Регіональний розвиток підприємств готельного господарства України// «Організація діяльності підприємств туристичної індустрії в умовах інтеграційних процесів»: Матер. Міжнар. наук. - практ. конф. (16-18 квітня 2013 р.) – Тернопіль – Форос: Тернопільський національний економічний університет, 2013. – С. 74-76.
14. Гавриш К.С. Компетентнісний підхід у системі управління персоналом готельно-ресторанного господарства/ К.С. Гавриш// Наукова конференція викладачів і аспірантів університету за підсумками науково-дослідної роботи за 2012 рік (5 березня 2013.) – Донецьк: ДонНУЕТ, 2013. - С.5-6.

**АНОТАЦІЯ**

**Гавриш К.С. Ефективність використання трудового потенціалу у готельному господарстві. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 - економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). - Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського - Донецьк, 2014.

У дисертації вирішено наукове завдання розробки науково-методичних підходів та практичних рекомендацій щодо ефективного використання трудового потенціалу у готельному господарстві. Шляхом гносеологічного аналізу теоретичних засад ефективного використання трудового потенціалу: визначено сутність його основних дефініцій («трудовий потенціал», «трудовий потенціал працівника», «трудовий потенціал підприємства»), виділено чотири основні напрямки у розвитку уявлень про трудовий потенціал, систематизовано та розроблено класифікацію поняття «трудовий потенціал». Процес ефективного використання та розвитку трудового потенціалу підприємства запропоновано розглядати як систему компетенцій через стадії формування ланцюжка компетенцій.

Досліджено стан, проблеми та перспективи розвитку готельного господарства України на світовому, національному та регіональному рівнях. Проведено дослідження практики стимулювання та мотивації трудового потенціалу у розрізі різних категорій персоналу підприємств готельного господарства.

Розроблено комплексну систему ефективного використання трудового потенціалу, яка представляє сукупність взаємопов’язаних та взаємодіючих систем дослідження трудового потенціалу. Удосконалено: науково-методичний підхід до оцінки відповідності компетенцій у відповідності з еталоном всіх категорій персоналу готелю; науково-методичний підхід щодо оцінки загального індексу трудового потенціалу; науково-методичний підхід щодо оцінки показників, які впливають на систему управління трудовим потенціалом; науково-методичний підхід до оцінки компетентністного впливу на ефективність використання трудового потенціалу.

***Ключові слова:*** трудовий потенціал, готельне господарство, компетентнісний вплив, персонал підприємств готельного господарства, компетенції, компетентність, мотивація.

**АННОТАЦИЯ**

**Гавриш Е.С. – Эффективность использования трудового потенциала в гостиничном хозяйстве. – Рукопись.**

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского, Донецк, 2014.

В диссертации решена научная задача разработки научно - методических подходов и практических рекомендаций по эффективному использованию трудового потенциала в гостиничном хозяйстве. Путем гносеологического анализа теоретических основ эффективного использования трудового потенциала: определена сущность его основных дефиниций («трудовой потенциал», «трудовой потенциал сотрудника», «трудовой потенциал предприятия»). Выделено четыре основных направления в развитии представлений о трудовом потенциале, систематизированы и разработана классификация понятия «трудовой потенциал». Процесс эффективного использования и развития трудового потенциала предприятия предложено рассматривать как систему компетенций через стадии формирования цепочки компетенций.

Проведен комплексный анализ, проблем и перспектив развития гостиничного хозяйства Украины на мировом, национальном и региональном уровне. Исследование проводилось для решения следующих задач, а именно: на мировом уровне - определить место Украины в общем мировом рейтинге государств в сфере гостеприимства за 2009, 2011, 2013 гг.; на национальном - проанализировать показатели: оценки количества и размера гостиничных предприятий Украины, объема инвестиций в основной капитал, финансовой устойчивости и ликвидности активов баланса; на региональном - исследовать динамику в разрезе 9 экономических районов Украины: количества гостиниц, количества жилой площади номеров гостиниц, оплаты труда, совокупного дохода от предоставления услуг предприятиями гостиничного хозяйства. Украина в феврале 2013 года занимала 76 место Украины из 140, что обоснованно имеющимся возможностями улучшения ситуации в нормативно - правовой базе, в туристической бизнес-среде и инфраструктуре, и более эффективным использованием человеческих, культурных и природных ресурсов Украины в сфере гостеприимства.

Проведено исследование практики стимулирования и мотивации трудового потенциала в разрезе различных категорий персонала предприятий гостиничного хозяйства. При анализе мотивационной деятельности исследуемых предприятий, распределенных на 6 кластеров, были установлены следующие цели: исследование удовлетворенности работой, степени удовлетворенности системами стимулирования. Рассчитано интегрированные оценки степени удовлетворенности, иерархии мотивов, системы стимулирования, степени трудовой активности.

Разработана комплексная система эффективного использования трудового потенциала, которая представляет совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих систем исследования трудового потенциала и охватывает следующие системы: систему общего индекса трудового потенциала предприятия (подсистемы: диагностики уровня образования персонала предприятий гостиничного хозяйства; оценки возможностей по повышению производительности труда персонала; оценка здоровья персонала); систему аудита показателей, влияющих на систему управления трудовым потенциалом предприятия; систему компетентностного влияния на эффективность использования трудового потенциала (подсистемы: прогнозирование и планирование; приобретение; использование; развития и удержания компетенций); систему управления эффективностью мотивации персонала (подсистемы: управления удовлетворенностью персонала; управление трудовой активностью; управление иерархией мотивов и управление стимулированием персонала гостиницы).

***Ключевые слова:*** трудовой потенциал, гостиничное хозяйство, компетентностное влияние, персонал предприятий гостиничного хозяйства, компетенции, компетентность, мотивация.

**ANNOTATION**

**K.S. Gavrysh. Efficiency of the employment potential use in the hospitality. - Manuscript.**

Dissertation for receiving a degree of economic sciences candidate, specialty 08.00.04 - economics and management (by type of economic activities). - Donetsk National University of Economics and Trade named after Mikhail Tugan-Baranovsky - Donetsk, 2014.

The thesis solved the task of developing scientific research and teaching approaches and practical guidelines on the effective use of employment potential in the hotel industry. By epistemological analysis of the theoretical foundations of effective use of employment potential, was found the next essence of its key definitions: («employment potential», «employment potential of employee», «employment potential of company»), identified four key areas in the development of ideas about the employment potential, systematized and developed classification of concepts «employment potential». The process and the efficient use of the company employment potential proposed to consider as a system of competencies through the scheme «formation of the chain of competencies».

Investigated the state, problems and prospects of hotel industry in Ukraine on international, national and regional levels. Also practice of stimulating and motivating employment potential in terms of different categories of people working in the hotel industry was investigated.

Created a comprehensive system of effective use of employment potential, as a set of interrelated and interacting systems of research employment potential. Improved scientific and methodical approach to conformity assessment of competence in accordance with the standard of all types of property, scientific approach to assess the overall index of employment potential, scientific approach to the evaluation of factors that affect the system of employment potential, scientific approach to assessment of the competency impact on efficiency of employment potential.

***Keywords:*** employment potential, hospitality, competence influence, employees of organizations in hospitality, competencies, competence, motivation.

Підписано до друку 15.03.2014. Формат 60×84/16. Папір офсетний.

Гарнітура Times New Roman. Друк – ризографія. Ум. друк. арк. 0,9

Тираж – 100 прим. Зам. № 45.

Донецький національний університет економіки і торгівлі

імені Михайла Туган-Барановського

83050, м. Донецьк, вул. Щорса, 31

Редакційно-видавничий відділ

83023, м. Донецьк, вул. Харитонова, 10. Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців, виготовників і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 3470 від 28.04.2009 р.

1. *Входить до реферативної наукометричної бази даних Index Copernicus* [↑](#footnote-ref-1)
2. *Входить до реферативної наукометричної бази даних Thomson-Reuters, Index Copernicus* [↑](#footnote-ref-2)
3. Прізвище Хрипунова змінено на Гавриш (свідоцтво про одруження №263120 від 08.10.2011) [↑](#footnote-ref-3)