

# МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ОСНОВНИЙ ФАКТОР ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ТУРИСТИЧНО-РЕКРЕАЦІЙНОГО КОМПЛЕКСУ АР КРИМ

## MOTIVATION FOR LABOR AS A BASIC FACTOR OF SAVING LABOUR POTENTIAL OF ENTERPRISES OF TOURIST-RECREATIONAL COMPLEX IN CRIMEA

**Ельвіна ШАМІЛЄВА,**  
Кримський економічний інститут  
ДВНЗ «Київський національний  
економічний університет імені Вадима  
ГЕТЬМАНА»



**Elvina SHAMILEVA,**  
Crimean Economics Institute  
of Vadim HETMAN  
Kiev National Economic University

Інтенсивне наукове осмислення проблем мотивації трудової діяльності розпочалося із запровадженням товарно-грошових відносин. Одним із перших почав вивчати цю проблему з економічних позицій класик англійської політичної економії Адам Сміт. Головним мотивом діяльності людини, на його думку, є економічний інтерес, прагнення до максимальної економічної вигоди [2, с. 70].

Трактування економічною літературою поняття мотивації являє собою строкату різноманітність і характеризує це поняття з багатьох точок зору. Суттєвий внесок у розвиток теорії мотивації внесли ряд українських вчених [2–4].

За визначенням **М.Карліна**, відмінності між мотивацією до праці та її стимулюванням виявляються в площині суб'єктивне – об'єктивне. При тому що мотивація – це, першочергово, самоусвідомлення необхідності праці як засобу задоволення певних потреб, а стимулювання праці – це форма зовнішнього впливу суспільства на інтереси працівників [3].

Так, найбільш вдалою і всеохоплюючою є спроба подання визначення цього поняття, на наш погляд, **Г.Куліковим**, за яким мотивація – це процес спонукання людини, соціальної групи чи спільноти людей здійснювати спадково закріплені або набуті досвідом дії, спрямовані на задоволення різноманітних потреб та досягнення особистих, групових та суспільних цілей [4].

Метою даного дослідження є аналіз мотивації трудових ресурсів як основного фактора збереження й використання трудового потенціалу підприємства.

Ключовим елементом управління трудовим потенціалом організацій є винагорода за ефективну працю. Насамперед, ця матеріальна винагорода – це всі виплати, які одержує робітник у процесі праці. Найпоширеніша з таких виплат – це заробітна плата. Крім того, використовуються нематеріальні форми стимулювання працівників: просування по службі, надання можливості для навчання та ін. [1].

Усі ці форми стимулювання ґрунтуються на принципі мотивації, підвищенні зацікавленості працівника у своїй праці. Основне призначення системи мотивації персоналу полягає в тому, щоб об'єднати інтереси й потреби працівників зі стратегічними завданнями організації.

На жаль, проблема мотивації праці в туристичному комплексі не вирішується на належному рівні. Дослідження в цій сфері мали б позитивний вплив на рівень розвитку комплексу, його трудового потенціалу, розширення й поліпшення якості послуг, що надаються.

Організації туристично-рекреаційного комплексу Криму на сьогодні працюють із різним ступенем ефективності. У складі витрат аналізованих організацій значна питома вага припадає на видатки щодо оплати праці.

Аналіз фонду оплати праці організацій туристично-рекреаційного комплексу АР Крим виявив, що в останні роки спостерігається тенденція його збільшення (див. рис.).

Основну частину фонду оплати праці становить фонд основної заробітної плати – в середньому 62%. Хоча в окремих організаціях понад 60% фонду оплати праці відводиться на додаткову заробітну плату.

Частка матеріальних і компенсаційних виплат у фонді оплати праці становить близько 7,8%, що свідчить про низький рівень стимулювання працівників даних установ. Лише в ЗАТ «ТОК «Новий світ» та ТОВ «Чайка» філії ЗАТ «Кримтур» компенсаційні виплати становлять понад 22% і 14% відповідно.

Заробітна плата має стимулюючий характер ще й у тому випадку, коли її темп зростання відповідає темпам росту продуктивності праці робітників. Робітники будуть зацікавлені в ефективному функціонуванні та процвітанні своєї організації.

Аналізуючи середні темпи зростання продуктивності праці та заробітної плати працівників туристичних організацій, можна зробити висновок, що темп збільшення продуктивності праці не в усіх організаціях відповідає темпам росту заробітної плати.

Разом з тим різний ступінь зростання продуктивності праці пов'язаний ще із щорічним підвищенням цін на туристичні послуги. Керівництво організацій має прагнути досягти оптимального співвідношення аналізованих показників, тим самим стимулюючи продуктивну ефективну працю. З метою сприяння її зростання, поліпшення якості роботи, підвищення ефективності функціонування організацій і поліпшення на цій основі матеріального й культурного рівня життя робітників, зміцнення трудової дисципліни й поступового перетворення праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини розроблено Кодекс законів про працю України, що регулює всі трудові відносини [4].

Крім того, одним з найбільш важливих регуляторів відносин стосовно заробітної плати є колективний договір. Він не вичерпує всіх способів договірного регулювання оплати праці в організаціях туристичної галузі. В організаціях, які не укладають колективного договору, власник погоджує умови оплати праці з профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників. Колективними договорами не встановлюються умови оплати праці, що погіршують становище працівників у порівнянні із законодавством.

Оплата праці працівників організацій туристично-рекреаційного комплексу в основному здійснюється за встановленими посадовими окладами, залежить від кількості відпрацьованого часу й безпосередньо не пов'язана з обсягом наданих послуг.

Держава гарантує забезпечення основних потреб громадян на рівні встановлених законом державних соціальних стандартів і нормативів. Однак мінімальна заробітна плата й нині значно відстає від прожиткового мінімуму. На 2007 рік прожитковий мінімум був затверджений у розмірі 626 гривень на місяць, на 2008–2009 – 701 грн., на 2010 – 875 грн. У 2010 році розмір мінімальної заробітної плати становив 922 грн. (на 31 грудня), у 2009 на цю ж дату – 744 грн., у 2008 році з 1 березня – 515 грн. і з 1 листопада – 545 грн., а в 2007 році на 31 грудня він становив 460 грн.

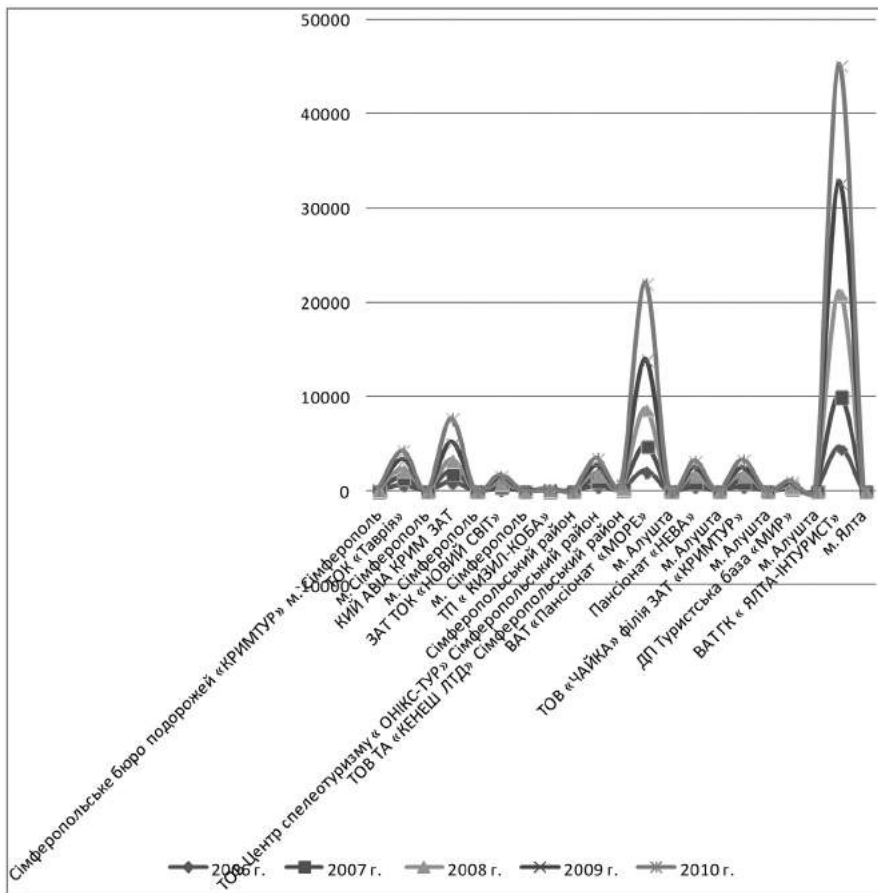
У 2009 році заробітну плату нижче мінімальної одержували працівники восьми організацій. Варто вважати, що розмір мінімальної заробітної плати буде поступово наблизитися до прожиткового мінімуму. Заробітну плату нижче прожиткового мінімуму одержували 39% працівників ТОВ ТСК «Запоріжжя», 48% працівників ЗАТ «Кий Авіа Крим».

У ТОВ «Чайка» філія ЗАТ «Кримтур» і Бюро подорожей і екскурсій ЗАТ «Кримтур» (Судак) заробітну плату нижче прожиткового мінімуму одержували відповідно 14 і 4% працівників [6].

*Статтю присвячено одній з найважливіших проблем ринкової економіки – мотивації та стимулюванню трудового потенціалу, що постає в процесі трансформації економіки та формування нового якісного стану зайнятості, притаманного ринковим відносинам. Запропоновано практичні рекомендації щодо генезису мотиваційного механізму підвищення ефективності використання вітчизняного трудового потенціалу за умов становлення соціально орієнтованої ринкової економіки.*

*The article covers one of the major problems of market economy – the motivation and stimulation for labor potential that shows up in the process of transformation of economy and forming of new quality busy status inherent to the market relations. Practical recommendations in relation to genesis of motivational mechanism to increase of efficiency of the for domestic labor potential use were offered.*

Рисунок. Динаміка фонду оплати праці туристичних організацій АР Крим



До мінімальних гарантій для працівників, установлених державою, належать:

- оплата щорічних відпусток;
- оплата часу, протягом якого працівники були направлені на підвищення кваліфікації;
- оплата часу, протягом якого працівник був направлений на обстеження в медичні установи;
- доплати до середнього;
- гарантійні виплати при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання з метою придбання нової спеціальності;
- гарантійні виплати для донорів;
- компенсаційні виплати працівникам у випадку переїзду в іншу місцевість, службових відряджень, роботи в польових умовах тощо.

Оплата щорічних відпусток здійснюється в розмірі окладу, якщо працівник має стаж роботи 8 і більше років на даному підприємстві, 80% окладу – маючи стаж 5–8 років, 60% окладу – до 5 років стажу. Незважаючи на те, що на даний момент в аналізованих організаціях немає заборгованості із заробітної плати, виплата її здійснюється не завжди регулярно та виходить за межі встановлених строків, що не стимулює працю персоналу.

З метою посилення стимулювання праці робітників застосовується почасово-преміальна заробітна плата, яка передбачає з'єднання погодинної форми оплати праці з преміюванням. Так, матеріальними стимулами для працівників аналізованих організацій є одноразові премії, винагороди за підсумками роботи за рік та надбавки за вислугу років. Працівники також користуються послугами медичних організацій, одержують матеріальну допомогу, подарунки до свят, ювілеїв тощо. Фонд додаткової заробітної плати, що включає премії за виробничі результати, надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів, становить у середньому в аналізованих організаціях від 34 до 40% фонду оплати праці. Найбільша питома вага у фонді оплати праці надбавки й премії становлять у ТОВ Центр спелеотуризму «Онкс-Тур» (Сімферопольський район), ТОВ «Пальміра-Палас», тобто відповідно 36 і 38%. У ТОВ ТСК «Запоріжжя» фонд додаткової заробітної плати становить 26%. Позитивним моментом є те, що в останні роки спостерігається тенденція збільшення фонду додаткової заробітної плати.

Аналізуючи заохочувальні й компенсаційні виплати працівникам за останні роки, можна зробити висновок, що не всі організації належною мірою використовують цей метод стимулювання праці. П'ята частина фонду оплати праці ЗАТ ТОК «Новий світ» припадає на заохочувальні та компенсаційні виплати, у ТОВ «Чайка» філії ЗАТ «Кримтур» і ТОВ ТСК «Запоріжжя» – десята частина, у той час як у СП «Сердолікова бухта» і ТОВ

«ВІТІМ» працівникам виділяється відповідно 2,8, і 0,9% фонду оплати праці на заохочувальні та компенсаційні виплати. Чотири з усіх аналізованих організацій взагалі не здійснюють такого роду виплат.

Висока заробітна плата є чинником підвищення продуктивності праці, розширюючи вибір кандидатів, дозволяючи залучити кращих працівників, досвідченіших і надійніших. Працівники, що одержують вищу заробітну плату, будуть більш зацікавлені в продуктивній праці, ніж ті, які одержують низьку заробітну плату [5].

Працівники найчастіше порівнюють свою оплату з оплатою інших працівників організації, а роботодавці повинні прагнути до того, щоб різниця в оплаті на робочих місцях у їх установі сприймалася як результат об'єктивного та неупередженого аналізу.

Формою підвищення мотивації до трудової діяльності є оплата праці працівників залежно від отриманого доходу організації. Це дозволяє одержувати пільги, що збільшують чистий прибуток і більше коштів спрямовувати на збільшення фонду матеріального стимулювання, що формується за рахунок прибутку організації.

Для визначення внутрішніх розбіжностей в оплаті своїх працівників доцільно використовувати метод оцінки робочих місць. При цьому робочі місця оцінюються за такими факторами, як необхідна підготовка, напруженість і умови праці. Однак аналізовані організації туристично-рекреаційного комплексу не проводять оцінку й атестацію своїх працівників, що негативно відбивається на ефективності їх використання.

**ВИСНОВКИ**

**На основі проведеного аналізу оплати й стимулювання праці робітників туристичної галузі вважаємо за доцільне з метою поліпшення цих показників:**

- підвищувати зацікавленість працівників за допомогою мотивації їх праці;
- удосколювати законодавчу базу з питань оплати праці й підвищення відповідальності за не-

- своєчасну виплату заробітної плати;
  - забезпечувати правильне співвідношення між зростанням продуктивності праці та заробітною платою;
  - привести мінімальну заробітну плату у відповідність до споживчого бюджету (прожиткового мінімуму);
  - здійснювати систематичну оцінку трудової діяльності.
- On the basis of the analysis of payment and promotion of tourism industry workers find it expedient to improve these indicators:*
- to increase interest of workers by motivating their work;
  - to improve the legal framework for wage and increasing the responsibility for late payment of wages;
  - to ensure the right balance between productivity growth and wages;
  - to adjust the minimum wage in accordance with consumer budget (living wage);
  - to carry out the systematic assessment of the labor activity.

**ЛІТЕРАТУРА**

- Баталова Т.Н. Повышение эффективности использования трудового потенциала рекреационного комплекса Крыма / Баталова Т.Н. – Материалы второй международной научно-практической конференции «Динамика научных исследований 2003». – Днепропетровск, 2003. – С. 27-28.
- Історія економічних вчень: Підручник / [Л.Я. Корнійчук, Н.О. Татаренко, А.М. Поручник та ін.]; За ред. Л.Я. Корнійчук, Н.О. Татаренко. – К.: КНЕУ, 2001. – 564 с.
- Карлін М.І. Стимулювання праці в освітньо-науковій сфері: проблеми теорії й практики / Карлін М.І. – Луцьк: Вежа, 2000. – 192 с.
- Куликів Г.Т. Мотивація праці найманих робітників. Монографія. / Отв. ред. Д.П. Богиня. – К.: Інститут економіки НАН України, 2002. – 339 с.
- Османов И.Х. Источники удовлетворения потребности предприятий рекреационного комплекса в кадрах / Османов И.Х., Баталова Т.Н. – Сборник научных праць Кримського державного аграрного університету «Економічні науки». – 2002. – № 70. – С. 175-179.
- Санаторно-курортне лікування, організований відпочинок та туризм в Автономній Республіці Крим / Головне управління статистики в Автономній Республіці Крим. Сімферополь, 2010.

Стаття надійшла до редакції 05.09.2011