

Аналіз залежності витрат від темпів будівництва показав, що її характер відповідає зворотній ступеневій функції, для всіх випадків, тіснота зв'язку значна, про що свідчить значення коефіцієнта детермінації, яке складає від 0,817 для шахти імені Леніна до 0,907 для шахти «Гвардійська».

Витрати на будівництво горизонтів, які є капітальними для залізородних шахт значно зростають при збільшенні обсягів виробництва і це необхідно враховувати при їх плануванні, що дасть змогу більш виваженого використання фінансових ресурсів підприємства і підвищення ефективності його діяльності. Подальше дослідження проблеми потребує дослідження її впливу на управління прибутком підприємства, забезпечення збільшення суми якого потребує зростання обсягів виробництва, але, в свою чергу, через необхідність підтримання виробничих потужностей і відповідно збільшення річного пониження робіт зростатимуть додаткові витрати на розкриття і підготовку горизонтів, що зменшить суму прибутку до споживання.

Література

- 1.Бланк И.А. Финансовый менеджмент: учебн. курс./ И.А. Бланк – К.: «Ника-Центр», 2002. – 528 с.
- 2.Воспроизводство шахтного фонда и инвестиционные процессы в угольной промышленности Украины: монография / Г.Г. Пивняк, А.И. Амоша, Ю.П. Ященко, П.И. Пилов, В.И. Салли. – К.: Наук. думка, 2004. – 312 с.
- 3.Моссаковский Я.В. Экономика гонимой промышленности :Учебник для вузов/ Я.В. Моссаковский. – М.: изд. Московского государственного горного университета, 2006 – 525 с.
- 4.Партин Г.О. Управление затратами предприятия: концептуальные основы, методы та инструментарий: монография / Г.О. Партин. – К.: Вид-во УБС НБУ, 2008. – 219 с.
- 5.Турило А.М. Управление затратами предприятия: навч. посібник / А.М. Турило, Ю.Б.Кравчук, А.А. Турило. – К. : Центр навч. літ-ри, 2006. – 120 с.
- 6.Цал-Цалко Ю.С. Затраты предприятия: навч. посібник / Ю.С. Цал-Цалко. – К. : Вид-во ЦУЛ, 2002. – 656 с.
- 7.Перегулов В.В. Обострение проблем развития железорудных предприятий в условиях кризиса / В.В. Перегулов, А.Е. Грицина, Б.Т. Драгун// Вісник КТУ, – 2010. – Вип. 25. – С.70-76.
- 8.Задорожний А.М. Зависимость себестоимости строительства горных выработок от скорости их проходки/ А.М. Задорожний, С.А. Харин // Металлургическая и горнорудная промышленность. – 2004. – №1. – С. 106-109.

331.101.3:669

*Пиріжок О.В., старший викладач,  
Сушко О.В., студент,  
Криворізький економічний інститут ДВНЗ «КНУ»*

**ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПАТ  
«АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ» НА ОСНОВІ ПОКАЗНИКА ЗАРПЛАТОМІСТКІСТЬ  
ПРОДУКЦІЇ**

У сучасних умовах розвитку економіки України, у зв'язку із зростаючою мобільністю технологій і капіталу, конкурентоспроможність підприємств та ефективність їх діяльності все більше залежить від якості, продуктивності і гнучкості людських ресурсів. Так, провідні західні експерти прямо відзначають, що по мірі вступу розвинених країн до постіндустріальної ери людський капітал набуватиме все більшого значення. Питання, пов'язані з формуванням та використанням людського капіталу, є важливими і для умов України - у зв'язку з пошуками шляхів підвищення ефективності функціонування національної економіки та необхідністю інтенсифікації процесів економічного розвитку.

Особливої актуальності в українських реаліях набувають особливості визначення людського капіталу підприємства та оцінки ефективності його використання, зокрема за допомогою такого показника як зарплатомісткість, що характеризує ефективність формування і використання фонду оплати праці, ефективність використання виробничих ресурсів підприємством в цілому.

Останнім часом з'явилася досить значна кількість праць, присвячених даній проблематиці. Так, характеристику поняття «людський капітал» на мікрорівні було надано в працях таких вчених, як О.А. Грішнова [1], О.В. Іванісов, О.А. Єрмоленко, О.Ф. Доровський [2], Ю.Г. Одегов та Г.Г. Руденко [3], С.Г. Клишко, В.М. Пригода та В.О. Сизоненко [4]. Найбільш цікаві на нашу думку методичні підходи, які можна використати для оцінки ефективності використання людського капіталу підприємства, наведені в роботах Ю.Г. Одегова, Т.В. Ніконової [5] та М. Армстронга [6].

Також, окремі вчені, зокрема І.І. Цигилик, В.Ф.Морицан, О.М. Морицан [7], Ю.Г. Левченко та Н.А. Шекмар [8] розглядали зарплатомісткість продукції як показник ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві, Петкова Л.О., Жилияєва Н.М. [9] – як параметр оцінки результативності використання потенціалу регіону, а Проволоцька О.М. та Тулініна І.М. [10] – як показник ефективності праці на макрорівні.

Не дивлячись на те, що розуміння важливості людського капіталу достатнє давно закріпилося в економічній теорії, однозначного трактування його визначення загалом та на рівні підприємства поки не існує. Окрім того, недостатньо уваги приділяється в працях науковців такій економічній категорії, як зарплатомісткість продукції, пошуку шляхів її оптимізації. Відповідно, потребують систематизації та удосконалення методичні підходи до аналізу зарплатомісткості продукції з метою оцінки ефективності використання людського капіталу підприємства.

Мета статті полягає в обґрунтуванні можливостей використання показника «зарплатомісткість продукції» для оцінки ефективності використання людського капіталу підприємства на прикладі діяльності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». Для її досягнення необхідно уточнити сутність поняття «людський капітал підприємства», узагальнити методичні основи розрахунку та аналізу зарплатомісткості продукції, оцінити її динаміку для умов діяльності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», визначити фактори впливу та шляхи оптимізації.

Людський капітал є самостійною економічною категорією, що може характеризувати людину як продуктивну силу на рівні підприємства.

Що стосується визначення людського капіталу підприємства або організації, то в більшості випадків ученими використовується загальне визначення людського капіталу. В той же час, Грішнова О.А., а за нею й інші вітчизняні вчені, зокрема Іванісов О.В., Єрмоленко О.А., Доровський О.Ф. на мікрорівні розглядають людський капітал як сукупну кваліфікацію і професійні здібності всіх працівників підприємства, а також досягнення підприємства в ефективній організації праці і розвитку персоналу [1, с. 49; 2, с. 207].

Одегов Ю.Г. і Руденко Г.Г. визначають людський капітал організації більш вузько, як запас знань, навиків і досвіду персоналу у формі інтелектуальних здібностей і практичних навиків, отриманих в процесі навчання і практичної діяльності [3, с. 23].

На нашу думку, найбільш узагальнююче визначення людського капіталу підприємства було надано Климко С.Г., Пригодою В.М. та Сизоненко В.О. [4, с. 24]. Відповідно, більш доцільним для використання у подальшому дослідженні буде визначення людського капіталу підприємства як сукупної продуктивної здібності всіх його працівників з відповідними економічними відносинами, зокрема, щодо ефективної організації праці, її мотивації, розвитку персоналу.

Проте, лише за умови ефективного формування і використання людського капіталу підприємство може збільшити свою прибутковість, конкурентоспроможність, інвестиційну привабливість, що потребує використання відповідних методик оцінки.

Загалом серед вчених відсутній єдиний підхід до оцінки ефективності використання людського капіталу. Так, Одегов Ю.Г. і Ніконова Т.В., вважаючи, що оцінка діяльності по управлінню персоналом повинна базуватися на показниках витрат на утримання персоналу (робочу силу), розглядають такі показники, як частка витрат на персонал в обсязі реалізації, витрати на одного співробітника та на одну продуктивну годину [5, с. 422]. Армстронг М. серед кількісних критеріїв, що дозволяють вимірювати рівень і розмір витрат по управлінню персоналом, виокремлює відношення витрат на відділ персоналу до прибутку, торговельного обороту або доданої вартості [6, с. 125].

У зв'язку з цим, досить цікавою є можливість використання для оцінки ефективності людського капіталу такого показника, як зарплатомісткість продукції. Хоча така оцінка буде і не зовсім узагальнюючою, так як витрати на оплату праці не є єдиною, хоч і найчастіше найбільш значною, складовою вартості людського капіталу підприємства. Проте, визначення сили впливу окремих факторів на динаміку зарплатомісткості дозволить визначити загальні шляхи підвищення ефективності використання людського капіталу. Окрім того подібні обернені відносні показники, такі як фондомісткість або матеріаломісткість широко використовуються з метою визначення ефективності використання основних засобів та матеріальних ресурсів відповідно.

На сьогоднішній день питання зарплатомісткості продукції є не досить дослідженим науковцями. Напрямок дослідження даного питання є пошук шляхів по зниженню зарплатомісткості продукції, визначення впливаючих факторів, визначення ролі зарплатомісткості в ефективності діяльності підприємства. Зарплатомісткість безпосередньо виступає як вимірювач кінцевих результатів не тільки підприємства, але й окремих цехів, структур. Шляхом вимірювання даного показника стає можливим оптимальне використання фонду оплати праці, підвищується

зацікавленість як підприємства, так і колективу у раціональному використанні фонду заробітної плати та ефективності кінцевих результатів діяльності підприємства в цілому. Так, даний показник розглядали Цигилик І.І., Морицан В.Ф., Морицан О.М., Левченко Ю.Г., Шекмар Н.А., Петкова Л.О., Жилиєва Н.М.

Для аналізу зарплатомісткості продукції на підприємстві, враховуючи існуючі алгоритми проведення аналізу, можна запропонувати наступний алгоритм:

- 1) визначення поставлених завдань та мети при здійсненні аналізу зарплатомісткості;
- 2) вибір системи показників, які необхідні для здійснення аналізу зарплатомісткості продукції (зарплатомісткість загальна та за реалізованою продукцією);
- 3) пошук релевантної, достовірної та точної інформації, необхідної для розрахунку показників;
- 4) розрахунок показників зарплатомісткості;
- 5) порівняння фактично отриманих результатів з результатами попередніх років;
- 6) визначення факторів, що обумовили отримання фактичних результатів;
- 7) пошук резервів зниження рівня зарплатомісткості.

Зарплатомісткість – це показник, який характеризує ефективність використання фонду заробітної плати. Він визначається шляхом ділення фонду оплати праці на виконаний обсяг виробництва у вартісному вираженні [7, с. 24]. Цей показник може визначатися і по підприємству в цілому, і по окремих його структурних підрозділах (цехах, службах). Вчені, які розглядають даний показник наводять наступну формулу для його розрахунку [8; 11, с.642]:

$$З_{пм} = \frac{\text{ФОП}}{\text{ОВ}}, \quad (1)$$

де  $З_{пм}$  – зарплатомісткість;

ФОП – фонд оплати праці, тис. грн.;

ОВ – обсяг виробництва у вартісному вираженні, тис. грн.

Аналогічним чином, але на рівні регіону, пропонують розраховувати зарплатомісткість валового регіонального продукту Петкова Л.О. та Жилиєва Н.М. – як відношення фонду оплати праці до валового регіонального продукту за певний період [9, с. 83].

Ми ж пропонуємо також розраховувати зарплатомісткість за реалізованою продукцією, оскільки вважаємо, що остання кращим чином характеризує результат та цілі господарської діяльності підприємства та ефективність її здійснення. Зарплатомісткість реалізованої продукції розраховується за наступною формулою:

$$З_{пм}(р) = \frac{\text{ФОП}}{\text{ОР}}, \quad (2)$$

де  $З_{пм}(р)$  – зарплатомісткість продукції за реалізованою продукцією;

ОР – обсяг реалізованої продукції у вартісному вираженні, тис. грн.

З метою оцінки ефективності використання людського капіталу підприємства було виконано аналіз динаміки зарплатомісткості продукції ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» у 2002-2010 рр. ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» є найбільшим металургійним підприємством України з повним виробничим циклом, що охоплює видобуток руди, її збагачення, огрудкування, сталеливарне та прокатне виробництва. Воно спеціалізується на виробництві прокату чорних металів.

Динаміка показників зарплатомісткості товарної та реалізованої продукції ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», розрахована на основі даних з фінансової звітності підприємства, наочно відображена на рис. 1 та рис. 2.

За період часу з 2002 по 2010 рік рівень зарплатомісткості в кінцевому результаті майже не змінився. Так найкращий, а саме найменший рівень зарплатомісткості продукції, за 2002-2010 роки на ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» спостерігався у 2008 році і становив 0,072 грн./грн. Значно збільшився даний показник і становив 0,111 в 2009 році в зв'язку зі складним економічним становищем, але вже 2010 році даний показник зменшився і становив 0,075 грн./грн., що звісно більше, ніж до кризового стану. Так отримані позитивні результати в 2008 році зменшились під впливом економічної кризи, що призвели до чергового збільшення рівня зарплатомісткості та зменшення ефективності використання людського капіталу підприємства.

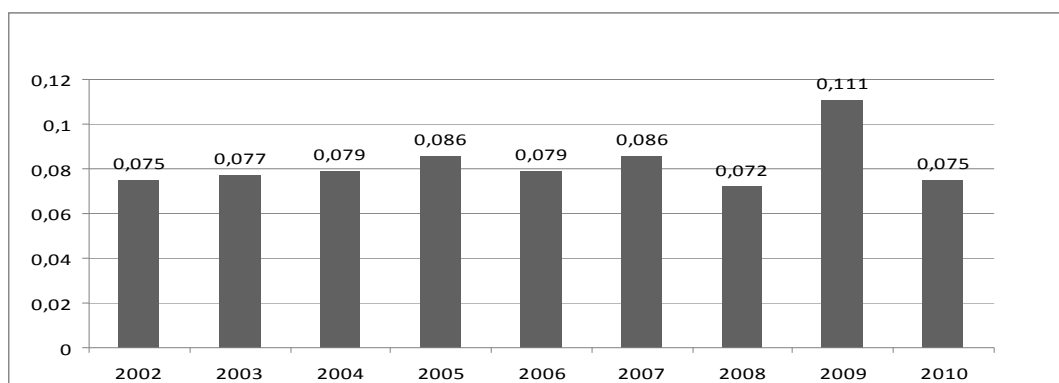


Рис.1. Динаміка зарплатомісткості продукції ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2002-2010 рр., грн./грн.

Як видно з даних рис. 1 динаміка зарплатомісткості продукції загалом має декілька періодів, що характеризуються тенденцією до зростання. Це 2002-2005 рр. та 2006-2009 рр.

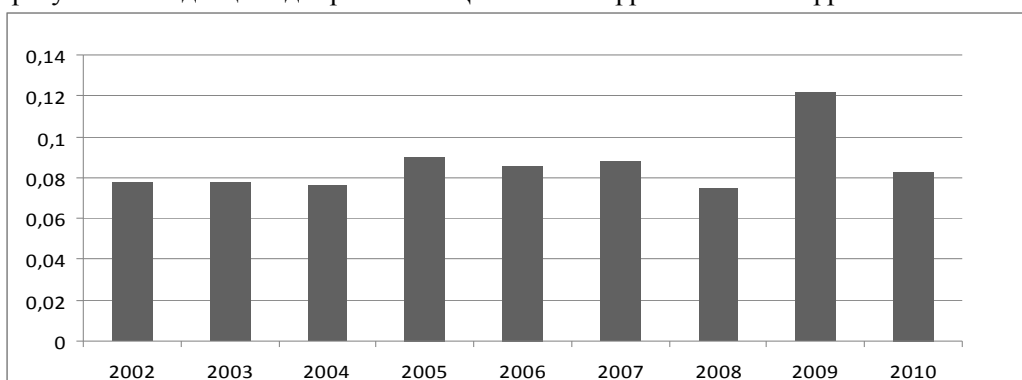


Рис. 2. Динаміка зарплатомісткості реалізованої продукції ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2002-2010 рр.

Також, про зменшення ефективності використання людського капіталу ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» свідчить динаміка зарплатомісткості реалізованої продукції, яка за 2002-2010 рр. зростає з 0,078 до 0,083 грн./грн. Відповідно, дії підприємства повинні бути направлені на пошук шляхів і реалізацію відповідних заходів, які б знизили зарплатомісткість продукції на даному підприємстві.

Для того, щоб визначити, які фактори та яким чином впливають на рівень та динаміку зарплатомісткості, використаємо багатофакторний регресійний аналіз. Для створення факторної моделі ми обрали зовнішній фактор – розмір мінімальної заробітної плати по країні в середньому за рік та внутрішні фактори – продуктивність праці (середньорічний виробіток одного працівника) та питому вагу промислово-виробничого персоналу у загальній чисельності персоналу підприємства. Відповідні дані про їх динаміку наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Фактори, що впливають на рівень зарплатомісткості

Роки	Мінімальна зарплата, грн. (X1)	Питома вага промислово-виробничого персоналу(X2)	Продуктивність праці, грн./чол. (X3)
2002	152,5	0,9389	115296
2003	186,67	0,9382	144339
2004	215,67	0,9398	184442
2005	300,33	0,9399	219151
2006	364,28	0,9420	301803
2007	430	0,9380	433395
2008	532,5	0,9390	579870
2009	643,17	0,9400	411529
2010	888,25	0,9392	733070

В результаті застосування комп'ютерної програми «Аналіз і прогнозування економічних явищ і процесів на основі багатофакторної моделі» було отримане наступне рівняння регресії, що описує

залежність зарплатомісткості товарної продукції підприємства (Y) від обраних факторів:

$$Y=0,68 +0,0001*X1-0,6449*X2-1,1515* X3 \quad (3)$$

Для даного рівняння коефіцієнт детермінації становить 0,517, що свідчить про адекватність даної моделі, а коефіцієнт кореляції становить 0,72, що вказує на тісний взаємозв'язок між факторами впливу та результатом показником.

Аналізуючи дане рівняння, слід також відмітити, що найбільший вплив на зарплатомісткість продукції чинить продуктивність праці, причому зв'язок обернений, так як зі збільшенням продуктивності праці на 1 грн., зарплатомісткість зменшиться на 1,15 грн./грн. Також обернений зв'язок зарплатомісткості продукції з питомою вагою промислово-виробничого персоналу. Пряма залежність спостерігається лише між зарплатомісткістю та розміром середньомісячної мінімальної заробітної плати по країні. Так зі зростанням мінімальної заробітної плати на 1 грн. зарплатомісткість продукції зростає на 0,0001 грн./грн.

Отже, передусім, пошук шляхів підвищення ефективності використання людського капіталу, які б знизили зарплатомісткість продукції на даному підприємстві, має стосуватися підвищення продуктивності праці його персоналу та поліпшення його структури. При цьому, ми не можемо погодитися з думкою таких дослідників як Проволоцька О.М. та Тулініна І.М., які вважають, що збільшення продуктивності праці призведе до зростання зарплатомісткості продукції [10, с. 851].

Адже основним з основних принципів організації оплати праці є випереджаюче зростання продуктивності праці порівнянно зі зростанням рівня її оплати. Зростання рівня зарплатомісткості є негативною тенденцією, оскільки означає скорочення частки коштів, які підприємство може витратити на покриття інших видів витрат і реалізувати як прибуток, за рахунок якого фінансуються, зокрема, програми модернізації виробництва.

Для збільшення продуктивності праці необхідним є підвищення рівня кваліфікації працівників, удосконалення організації праці та системи мотивації високопродуктивної праці персоналу, покращення техніко-технологічної бази виробництва, зокрема підвищення рівня автоматизації та механізації праці. Також продуктивність праці можна підвищити за рахунок зменшення обсягів надлишкових відходів сировини і матеріалів та зменшення рівня браку, що потребує використання новітніх технологій, пошуку нових видів сировини, а також модернізації обладнання.

Серед можливих альтернативних рішень щодо зниження рівня зарплатомісткості все ж треба обирати ті, що пов'язані зі зростанням обсягів виробництва та реалізації продукції та підвищенням ефективності праці, а не зі зменшенням фонду оплати праці за рахунок зменшення рівня оплати праці.

З метою оцінки ефективності використання людського капіталу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», на основі узагальнення відповідних методичних підходів, було проаналізовано динаміку зарплатомісткості товарної та реалізованої продукції підприємства, визначено вплив факторів на зміну її рівня та запропоновано загальні шляхи її зменшення, спрямовані на зростання продуктивності праці та поліпшення структури персоналу. У зв'язку з тим, що показник зарплатомісткості не може в повній мірі комплексно охарактеризувати ефективність використання людського капіталу підприємства, особливо актуальною для подальших досліджень бачиться проблема створення цілісної системи показників її оцінки та визначення місця серед них показника зарплатомісткості продукції.

#### Література

1. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посіб./ О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
2. Іванісов О.В. Управління трудовим потенціалом / О.В. Іванісов, О.А.Єрмоленко, О.Ф. Доровський; Харківський національний економічний університет. – Х. : ХНЕУ, 2008. – 388 с.
3. Одегов Ю.Г. Економіка персоналу / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М.: Альфа-Пресс, 2009. – 1054 с.
4. Людський капітал: світовий досвід і Україна / С.Г. Климко, В.М. Пригода, В.О. Сизоненко. – К.: Основа, 2006. – 224 с.
5. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – М.: Экзамен, 2004. – 544 с.
6. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами/ М. Армстронг.– СПб.: Питер, 2004.– 832с.
7. Організація оплати праці як важливий чинник забезпечення високої ефективності діяльності підприємства / І.І. Цигилик, В.Ф. Морицан, О.М. Морицан // Економіка. Фінанси. Право. – 2009. – №10. – С.22-24.
8. Методичні підходи до визначення ефективності господарської діяльності підприємства: [Електронний ресурс] / Ю.Г.Левченко, Н.А. Шекмар. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2011>
9. Ефективна реалізація потенціалу регіону як основа його міжнародної конкурентоспроможності /Л.О. Петкова, Н.М. Жилаєва // Вісник Дніпропетровського університету. – 2011. – №3 (10/2). – С. 78-86.
10. Проволоцька О.М. Оптимізація зарплатомісткості продукції як напрям підвищення ефективності

діяльності вітчизняних підприємств /О.М. Проволоцька, І.М. Тулініна // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2008. – Вип. 240. – С. 848-853.

11. Іванілов О.С. Економіка підприємства / О.С. Іванілов. – Київ: Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.

*Рецензент докт. екон. наук А.В. Шайкан*

658.152:640.4 (477.75)

*Андраш О.А., аспірант,  
ТНУ імені В.І. Вернадського*

**ВПРОВАДЖЕННЯ МЕХАНІЗМУ МОДЕЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА НА ПРИКЛАДІ ТИПОВИХ ГОТЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ АР КРИМ**

Сучасна економіка характеризується глобальними процесами виходу з кризи. Стосовно туристичної галузі, це відображається в збільшенні туристичного потоку. Цей період є найкращим для реорганізації діяльності підприємств готельного господарства (ПГГ), яка пов'язана з системними чинниками та ефективністю управління інвестиційною привабливістю (ІП). На підставі цього виникає необхідність у забезпеченні як теоретичних, так і практичних засад управління ІП. Крім уточнення понятійного апарату, потрібно переглянути наявні підходи до управління інвестиційною привабливістю в напрямку чіткого діагностування її стану, моделювання розвитку, багатокритеріальності оцінки рівня привабливості.

В процесі моделювання складних процесів функціонування, до яких можливо віднести процес розвитку ІП ПГГ, і управління такими процесами доцільно використовувати ієрархічні структури. Синтез таких структур розпочинається з статистичних (первинних) даних, експертних оцінок і знань, які характеризують вибрану предметну область. Первинні данні – нижній рівень ієрархії – об'єднуються в групи наступного рівня. Їм ставляться у відповідність деякі інтегральні оцінки. Створюються блоки, наприклад із економічних, екологічних, соціальних, інституціональних узагальнюючих показників, далі проводиться агрегування для більш високих рівнів ієрархії.

Інтегральні оцінки інвестиційної привабливості при цьому відображаються на всіх рівнях ієрархії. Проекція на більш низькі рівні відповідає встановленій системі ієрархії цілей, критеріїв та показників. Окремо виділяються складові, які відповідають управлінню. Синтез таких структур на різних рівнях ієрархії необхідних для забезпечення функціонування системи управління є актуальною задачею. Діагностування, моніторинг, аналіз та прогнозування розвитку ІП ПГГ базуються на результатах обробки первинних та агрегованих даних за допомогою математичних моделей, тобто моделювання розвитком ІП ПГГ є підсистемою загального механізму системи управління ІП готельних підприємств.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить, що вітчизняні і зарубіжні вчені аналізують можливість управління інвестиційною привабливістю. С. Роббінз пропонує до розгляду загальні принципи та концепції сучасного менеджменту, які можуть бути підґрунтям для використання механізмів менеджменту в умовах управління інвестиційною привабливістю підприємств готельного господарства [5]. Царев В.В. розглядає одну з першочергових проблем ринкової економіки – економічну ефективність інвестицій, залучених в реальний сектор економіки, до якого можливо віднести і готельне господарство [8]. Федоренко В.Г. висвітлює проблеми, пов'язані із залученням іноземних інвестицій в економіку України, та їх ефективним використанням, але не приділяє достатньої уваги туристичній галузі [7]. В роботі Квартальнова В.А. розглядається менеджмент туризму та економічні аспекти його функціонування, але не відображається проблема інвестування готельного господарства [4].

Таким чином, на поточний момент в науковій літературі відсутнє змістовне визначення системи управління інвестиційною привабливістю, як для різних рівнів ієрархії (країна, регіон, галузь), так і для підприємств готельного господарства. Тому обґрунтування необхідності управління ІП підприємств готельного господарства та практичного використання механізму моделювання розвитку ІП ПГГ є метою роботи. Для її досягнення необхідно впровадити на рівні окремих готельних підприємств АР Крим методичний підхід до оцінки рівня ІП ПГГ та використати методи факторного аналізу з метою обробки первинних даних, що характеризують інвестиційну діяльність з точки зору ієрархічності чинників впливу на її здійснення.