

ІНДЕКС ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

В сучасних умовах господарювання підприємств готельного господарства тільки при найбільш повному розкритті трудового потенціалу кожного працівника можливо задоволення клієнта та отримання максимального прибутку. Для більш ефективного використання трудового потенціалу в готелі необхідне створення і можливість розрахунку індексу трудового потенціалу на основі реальної інформації на підприємстві.

Відповідно головною метою поданого дослідження є розроблення та розрахунок індексу трудового потенціалу підприємств готельного господарства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить, що проблемам розрахунку індексу трудового потенціалу присвячено багато праць, зокрема О.А. Грішнєвої, О.А. Атаєвої, Н.В. Бунтової, Н.Р. Зіятдінової, А.І. Данилюка. Водночас розроблення та дослідження індексу трудового потенціалу на підприємствах готельного господарства потребують більш детального висвітлення.

У 1990 р. в міжнародному науковому просторі та термінології соціальних працівників з'явилося нове визначення – індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП) скорочено – індекс людського розвитку (ІЛР). Концепція «розвитку людського потенціалу» була введена в міжнародний політичний і науковий обіг Організацією Об'єднаних Націй (ООН) в рамках підготовки світових «Доповідей про розвиток людини», що видаються Програмою розвитку ООН (ПРООН). Індекс розвитку людського потенціалу містить чотири парадигми і вимірюється показниками. До найважливіших парадигм розвитку людського потенціалу належать:

- продуктивність як результат ефективної діяльності, спрямованої на підвищення доходу і економічного зростання;
- рівність, що розуміється як рівність можливостей у реалізації здібностей використання благами;
- стійкість, що дозволяє забезпечити доступ до досягнення цивілізації не тільки існуючим, але й майбутнім поколінням;
- розширення можливостей, що передбачає, що розвиток здійснюється не тільки в інтересах людей, а й завдяки їх зусиллям.

Серед провідних показників, що визначають індекс розвитку людського потенціалу, в літературі виділяють наступні:

- фізичний стан людей, їх довголіття (показник – середня очікувана тривалість життя);
- духовне та інтелектуальне розвиток людей (показник – рівень освіти, що розраховується на основі двох показників: 1) частка грамотних серед дорослого населення; 2) середня тривалість навчання);
- матеріальна забезпеченість людей, тобто реальні доходи на душу населення (показник – валовий національний продукт на душу населення з поправкою на купівельну спроможність населення і рівномірність розподілу доходів у суспільстві)

Взяті разом вони відображають три головні якості: здорове життя, рівень знань, гідний людини рівень життя. Однак слід зазначити, що жоден індекс нездатний повністю відобразити таке складне поняття, як людський потенціал. Кожен показник описується окремими пунктами: тривалістю життя – роками життя, освіта – роками навчання, дохід – купівельною спроможністю, грамотність дорослого населення - відсотками.

Використовувана ООН методика розрахунку індексу людського розвитку заснована на відомому в статистиці методі об'єднання показників. Відповідно до методики ООН індекс людського розвитку обчислюється як середнє зважене індексів вимірів людського розвитку (довголіття характеризується одним показником, освіченість-двома, матеріальний добробут – одним). При розрахунку кожної складової зведеного індексу використовуються фіксовані стандарти мінімального і максимального значень, з якими порівнюються фактичні показники по тій чи іншій країні (тобто різниця фактичного і мінімального значень ділиться на різницю максимального і мінімального значень). Таким чином, принцип розрахунку кожної складової зведеного індексу полягає в оцінці

відносного відстані між її фактичним значенням і максимальним, що є кінцевою метою розвитку. Індекс дозволяє ранжувати порівняння фактичної ситуації з найкращими і найгіршими досягненнями.

Однак як показав досвід розробки ІРПП, тільки перераховані вище базові показники не розкривають у всій повноті потенціал сучасної людини.

Трудовий потенціал складається з безлічі показників, що характеризують людину з різних позицій: фізичних, інтелектуальних, професійних та інших якостей. Індекс трудового потенціалу може бути тільки інтегральним (агрегованим) показником, що складається з суми приватних індексів окремих компонентів, що формують потенціал людини.

Знання ІПП, його застосування має величезне значення для виявлення, аналізу та прогнозування основного фактора економічного розвитку підприємства, його головної продуктивної сили – трудового потенціалу. Він стає критерієм виявлення, оцінки, порівняння можливостей людини, умов реалізації його потенціалу в основній сфері життєдіяльності - у праці. Індекс трудового потенціалу дозволяє досить достовірно виявити і оцінити умови, передумови і фактори розвитку працездатності людини. Цінність цього індексу полягає в тому, що через нього виявляється розвиток продуктивної сили людини. ІПП заснований на творі набору показників, що характеризують трудового людини, розкривають базисні умови для забезпечення ефективності його трудової діяльності. Вони так чи інакше пов'язані з працездатним періодом життя людини, умовами, змістом і характером праці і, в кінцевому рахунку, всією життєдіяльністю працездатного населення. Як статистичний показник ІПП є синтезом індексів окремих, утворюють його компонентів.

На нашу думку в якості показників, що характеризують комплексне зміну трудового потенціалу підприємств готельного господарства, доцільно використовувати тільки ті складові комплексної оцінки трудового потенціалу, за якими на підприємствах є достовірна інформація: рівень освіти, продуктивність праці, середня заробітна плата, стан здоров'я.

Індекс трудового потенціалу, на нашу думку, розраховується шляхом добутку чотирьох приватних індексів - рівня освіти, продуктивності праці, середньої заробітної плати та стану здоров'я.

На підставі перелічених вище індексів ми рекомендуємо розраховувати ІПП для комплексної оцінки динаміки трудового потенціалу підприємства готельного господарства за наступною формулою:

$$J_{\text{тп}} = J_{\text{ос}} * J_{\text{пт}} * J_{\text{ср з/п}} * J_3 \quad (1)$$

де $J_{\text{тп}}$ – індекс трудового потенціалу;

$J_{\text{ос}}$ – індекс освіти;

$J_{\text{пт}}$ – індекс продуктивності;

$J_{\text{ср з/п}}$ – індекс середньої заробітної плати;

J_3 – індекс здоров'я.

До складу індексу трудового потенціалу входять чотири приватних індекси, кожен з яких характеризує одну з найважливіших сторін трудового потенціалу. При виборі структурних елементів індексу трудового потенціалу автори виходили з необхідності обліку двох принципів:

– наявності реальної інформації на підприємствах;

– потенційної можливості збільшення показників у динаміці. Запропонований розрахунок ІПП є універсальним, він може бути застосований для порівняльного аналізу ІПП між підприємствами, всередині підприємств, а також у різних галузях народного господарства.

Кожен з перерахованих вище показників розраховується як звичайний індекс, тобто відношення рівня відповідно: освіти, продуктивності праці, середньої заробітної плати, здоров'я в даному році до попереднього.

Даний індекс при сприятливих умовах обслуговування завжди повинен мати тенденцію до підвищення, тобто бути більше одиниці, чим вище цей індекс, тим вище комплексна характеристика трудового потенціалу.

Індекс здоров'я визначається через коефіцієнт втрат робочого часу з тимчасової непрацездатності (хвороби, нещасні випадки), а саме:

$$K_{\text{прчн}} = \frac{\text{втрати роб. часу, час}}{\text{фонд роб. часу, час}} * \frac{K_{\text{пхрз}}}{C_{\text{п}}} \quad (2)$$

$$J_3 = 1 - K_{\text{прчн}} \quad (3)$$

де $K_{\text{прчн}}$ – коефіцієнт втрати робочого часу з тимчасової непрацездатності;

Кпхрз – кількість персоналу з хронічними захворюваннями;

Чп – загальна чисельність персоналу.

Кінцевий результат розрахунку індексу трудового потенціалу для підприємств 6 кластерів представлено у табл. 1- 3.

Таблиця 1

Результати розрахунку індексу трудового потенціалу для кластерів 1-2

| Кластер 1 | | | | | |
|--|---------|------|------|----------|---------------------------------------|
| Роки | Індекси | | | | Загальний індекс трудового потенціалу |
| | Освіта | ПТ | з/п | здоров'я | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ТОВ «Централь» | | | | | |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 2009 | 0,99 | 0,18 | 0,86 | 1,5 | 0,24 |
| 2010 | 1,05 | 3,28 | 0,95 | 1,02 | 3,35 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ТОВ «Динамо Люкс» готель «Джон Хьюз» | | | | | |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 2009 | 0,95 | 0,80 | 0,94 | 0,63 | 0,45 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2010 | 1,02 | 1,97 | 1,11 | 0,65 | 1,46 |
| ПАТ «Готель Маяк» | | | | | |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 2009 | 0,99 | 0,85 | 0,83 | 0,87 | 0,92 |
| 2010 | 0,97 | 0,33 | 1,30 | 0,88 | 0,37 |
| ТОВ «Донбас-індустрія» готель «Ramada Донецьк» | | | | | |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2009 | 0,91 | 3 | 0,84 | 0,23 | 0,53 |
| 2010 | 1 | 1,93 | 1,38 | 0,32 | 0,86 |
| Кластер 2 | | | | | |
| ТОВ «Прага» | | | | | |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 2009 | 1,2 | 1,13 | 0,80 | 0,56 | 0,61 |
| 2010 | 1,1 | 0,85 | 1,25 | 0,67 | 0,78 |
| ПП Бессонова Є.В., готель «Приват» | | | | | |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 2009 | 0,94 | 4,36 | 0,80 | 0,64 | 2,11 |
| 2010 | 0,97 | 0,06 | 1,63 | 0,78 | 0,07 |
| ПАТ «ММК ім. Ілліча» готель «Чайка» | | | | | |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 2009 | 1,35 | 1,22 | 0,96 | 1,12 | 1,77 |
| 2010 | 0,96 | 0,79 | 1,12 | 1,14 | 0,97 |
| ТОВ «Скарт» готель «Атлантік» | | | | | |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 2009 | 1,02 | 1,40 | 0,90 | 0,75 | 0,97 |

ЕКОНОМІКА ПРЕДПРИЯТІЙ

| | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|
| 2010 | 1,06 | 0,61 | 1,22 | 0,78 | 0,62 |
|------|------|------|------|------|------|

Так, апробація індексу трудового потенціалу дозволила розподілити за рейтингом 6 кластерів. Найбільш позитивна динаміка індексу трудового потенціалу спостерігається у кластері 5 та складає 5,41%. Друге місце займає перший кластер з позитивним індексом трудового потенціалу 3,9%.

Третє місце займає кластер 6 – індекс трудового потенціалу складає 1,5%. Четверте та п'яте місце за кластерами 2 та 4 з показниками – 0,5% та 0,73%.

Таблиця 2

Результати розрахунку індексу трудового потенціалу для кластерів 3-4

| Кластер 3 | | | | | |
|--|---------|------|------|----------|---------------------------------------|
| Роки | Індекси | | | | Загальний індекс трудового потенціалу |
| | Освіта | ПТ | З/п | Здоров'я | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ПП «Шилін Ю.О.» лісові котеджі «Шервуд» | | | | | |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 2009 | 0,98 | 0,88 | 0,85 | 1,58 | 1,15 |
| 2010 | 0,98 | 1,12 | 1,18 | 1,57 | 2,01 |
| СПП «Власова Л.О.», готельний комплекс «Шахтар» | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 2009 | 1,22 | 0,72 | 0,89 | 1,65 | 1,29 |
| 2010 | 0,93 | 1,21 | 1,30 | 1,66 | 2,43 |
| ПП «Шаповалов А.І.» мотель «Околиця» | | | | | |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2009 | 1,02 | 0,79 | 0,88 | 1,27 | 0,90 |
| 2010 | 1,01 | 1,19 | 1,14 | 1,31 | 1,79 |
| ТОВ «Готель Дружба» | | | | | |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 2009 | 1,27 | 1,08 | 0,91 | 1,86 | 2,31 |
| 2010 | 1,11 | 1,50 | 1,20 | 1,64 | 3,28 |
| ТОВ «Домини» | | | | | |
| 2008 | | | | | |
| 2009 | 0,96 | 0,61 | 0,91 | 2,23 | 1,18 |
| 2010 | 1,14 | 0,70 | 1,19 | 2,54 | 2,42 |
| ТОВ «Каскад» | | | | | |
| 2008 | | | | | |
| 2009 | 1,85 | 0,86 | 0,94 | 2,65 | 3,95 |
| 2010 | 0,55 | 0,88 | 1,20 | 2,78 | 1,62 |
| ВАТ «Готель Україна» | | | | | |
| 2008 | | | | | |
| 2009 | 1,00 | 2,37 | 0,90 | 0,45 | 0,95 |
| 2010 | 1,10 | 1,11 | 1,14 | 0,45 | 0,63 |
| Кластер 4 | | | | | |
| ТОВ «Готель Donbass Palace» | | | | | |

ЕКОНОМІКА ПРЕДПРИЯТІЙ

| | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 2009 | 1,27 | 1,70 | 0,88 | 1,25 | 2,95 |
| 2010 | 1,05 | 1,12 | 1,23 | 1,54 | 2,22 |

Готелі та інші місця для тимчасового проживання кластеру 5, який займає лідируючу позицію, найбільш ефективно використовує трудові ресурси відносно підприємств конкурентів, динаміка показника продуктивності праці покращилась на 5%. Також по цьому кластеру спостерігається збільшення середньої заробітної платні на 6%, на 3% покращився стан медичного обслуговування та розвитку соціальної сфери на досліджуваних підприємствах.

Таблиця 3

Результати розрахунку індексу трудового потенціалу для кластеру 5-6

| Кластер 5 | | | | | |
|-------------------|---------|------|------|----------|---------------------------------------|
| Роки | Індекси | | | | Загальний індекс трудового потенціалу |
| | Освіта | ПТ | З/п | Здоров'я | |
| ПШ ТОВ «Вікторія» | | | | | |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 2009 | 0,65 | 0,74 | 0,9 | 0,68 | 0,30 |
| 2010 | 1,68 | 1,34 | 1,16 | 0,96 | 2,54 |
| ТОВ «Сва-2005» | | | | | |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 2009 | 0,99 | 0,65 | 0,93 | 2,09 | 1,27 |
| 2010 | 1,09 | 1,52 | 1,28 | 2,1 | 4,49 |
| Кластер 6 | | | | | |
| ТОВ «Ліверпуль» | | | | | |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 2009 | 0,81 | 1,14 | 0,88 | 1,23 | 1,00 |
| 2010 | 1,08 | 1,29 | 1,18 | 1,45 | 2,37 |
| ТОВ «Зет-ТУР» | | | | | |
| 2008 | - | - | - | - | - |
| 2009 | 1,03 | 1,26 | 0,93 | 1,11 | 1,35 |
| 2010 | 0,98 | 0,90 | 1,21 | 1,13 | 1,22 |

Отже, підводячи підсумки розрахунку та дослідженню індексу трудового потенціалу готелів можна сказати, що рекомендований у статті індекс трудового потенціалу не відображає всього різноманіття характеристик трудового потенціалу, проте він найбільш доступний у використанні на підприємствах у зв'язку з наявною інформацією. Впровадження індексу трудового потенціалу в практику підприємств дозволить керівництву свідомо впливати на динаміку одного з найважливіших і соціально значущих потенціалів – трудового.

Література

1. Туризм в Україні. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до файлу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник/ О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2009. – 390 с.

Рецензент докт. екон. наук наук, професор О.В. Виноградова