

- формуванні на національному рівні необхідних координаційних структур у сфері вивчення ринку;
- оцінюванні можливостей розміщення, вибору типів і ступеня розвитку визначних об'єктів, послуг і інфраструктури в туристичному секторі;
- створенні умов для формування адресного туризму соціально незахищених верств населення;
- забезпеченні орієнтирів для постійного контролю за ходом і напрямками розвитку туризму.

Література

1. Jovani F. The incoming global technological and industrial revolution towards competitive sustainable manufacturing / F. Jovani, H. Yoshikawa, L. Alting // CIRP Annals — Manufacturing Technology 57. — 2008. — P. 641—659.
2. Закон України «Про туризм» / Офіційний сайт Міністерства інфраструктури України. — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=324_%2F95-%E2%E0
3. Козловський Є. В. Державне регулювання в галузі туризму: становлення та розвиток в Україні / Є. В. Козловський. — Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук з державного управління: спец. 25.00.02 — механізми державного управління. — Національна академія державного управління при Президентові України. — К., 2008.
4. Розпорядження «Про затвердження заходів щодо розвитку іноземного і внутрішнього туризму» (із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ від 16.05.2007 № 738) / від 27 червня 2003 р. № 390-р [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/390-2003-%D1%80>

Субоч Е. П.,

ст. преподаватель,

Крымский экономический институт

ГБУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Проблема трудовой мотивации остается актуальной всегда, независимо от того, на каком уровне экономического развития нахо-

дится национальная экономика. Отношение к труду в существенной мере определяет успех государства в его продвижении по пути экономического и социального прогресса. Для этого следует изучить структуру мотивов труда, выявить основные факторы и разработать модель поведения, которая позволяет эффективнее всего влиять на рабочую силу в экономической ситуации, которая сложилась. Речь идет о применении таких форм и методов мотивации трудовой деятельности, которые способствовали бы его высокой результативности и конкурентоспособности.

Особую актуальность мотивация труда приобретает, в условиях экономического спада. В кризисных условиях возможности предприятий изменились: многие из них больше не могут платить неоправданно высокие зарплаты, предлагать обширные соцпакеты, регулярно индексировать зарплату и продвигать сотрудников по карьерной лестнице. Так, по уровню заработной платы в 2009 г. Украина оказалась на последнем месте в Европе. Падение ВВП в 2009 г. к уровню 2008 г составило 15 %, а реальная средняя заработная плата снизилась в 2009 г. на 10 %.

Кризис сказался на всех сферах бизнеса без исключения, но в разной степени. Так, практически все предприятия начали активно сокращать расходы, в том числе и на оплату труда. Одной из первых мер по снижению издержек стал пересмотр политики предоставления компенсационного пакета и дополнительных льгот сотрудникам. По результатам исследований компании «Pricewaterhouse Coopers» в марте 2009 г., 41 % работодателей сократили расходы на предоставление мобильной связи и 21 % на оплату питания. Были также пересмотрены затраты на командировки и представительские расходы.

Однако следует отметить, что неприкосновенной в большинстве организаций остаются заработная плата и размер премий для творческих работников. Так, как в условиях кризиса как никогда важно мотивировать именно творческих работников, обладающих необходимыми компетенциями, которые будут помогать преодолевать текущие сложности и выводить экономику из кризиса. Именно поэтому в настоящее время весьма важно сохранение творческих работников, поиск методов и способов, которые позволят заинтересовать их и удержать, и при этом добиться того, чтобы творческие работники не просто выполняли работу, но и собственным примером вдохновляли своих коллег.

Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что на учебу новых сотрудников идет очень много времени и средств, растративать которые в условиях кризиса было бы просто неоправданным.

Так, к сокращению расходов на обучение работников прибегли около 64 % предприятий. Предприятия ограничили или заморозили, в первую очередь, средства на внешнее обучение. Речь идет о семинарах, тренингах, а также о предоставлении беспроцентного кредита или оплаты обучения для руководящего звена.

Несмотря на важность долгосрочных программ, как инструмента сохранения работников в условиях кризиса, данные проекты являются крайне затратными. Предприятия не могут позволить себе нанимать работников для его последующего обучения, содержать низко квалифицированных работников и удерживать сотрудников повышениями заработной платы, более актуальным считается внутреннее обучение или подбор кадров уже достаточной квалификации, не требующего дополнительного обучения.

Изменение приоритетов и схем работы повлекло за собой смену ключевых показателей труда, а также производственных задач и ценностных ориентиров работников. Как следствие, предприятия пересмотрели структуры бонусных выплат, чаще стали появляться премии не только за количественные показатели, но и за качество труда. Так, в рамках проблемы мотивации труда кризис сыграл положительную роль, результатом которой должно стать оздоровление рынка рабочей силы.

Экономический кризис угрожает предприятию не только финансовыми проблемами и ослаблением позиций на рынке, но и потерей квалифицированных специалистов. Новый механизм мотивации труда персонала предприятия, представляет собой совокупность форм, методов, способов и институтов внешнего влияния на работника, с помощью которых субъекты мотивации труда разрешают противоречие в процессе привлечения разных по уровню образования и квалификации работников к неодинаковым видам труда. Таким образом, финансовый кризис повлек за собой серьезные изменения во всех отраслях экономики. Изменения в экономике и, в частности, на рынке труда не только повлияли на условия найма работников, но отразились на их потребностях и мотивации. В этой связи предлагаются факторы, ориентированные на стратегическую составляющую системы мотивации: уверенность в труде; отношение к текущим стимулам; отношение к стратегическим стимулам и мотивам. Предложенный перечень факторов позволит сориентировать системы мотивации персонала предприятия на перспективу, на реализацию стратегических целей как предприятия, так и работников. Целе-направленная, стратегическая разработка систем мотивации труда будет способствовать повышению эффективности труда.