

дінки людей, а в результаті – зміни інституціонального середовища функціонування корпорацій. Саме таку планку ставлять перед собою сучасні корпоративні підприємства при управлінні змінами, спрямованими на підвищення якості ведення бізнесу [4, с. 97-98].

Еволюція підходів до розуміння і впровадження корпоративної реструктуризації показує, що корпоративне підприємство повинно постійно стежити за основними компонентами зовнішнього середовища і формувати власні потреби у змінах. Але, на нашу думку, соціально-економічна сутність реструктуризації, яка на кожному етапі має свої завдання, а загальна мета виявляється в різних формах і видах, будучи при цьому регламентованою відповідною процедурою та механізмом реалізації, спричинена впливом зовнішніх та внутрішніх чинників. Названі компоненти утворюють концептуальну модель корпоративної реструктуризації, яка допомагає краще збагнути і зрозуміти соціально-економічну сутність та зміст корпоративної реструктуризації. При цьому наголосимо, що реструктуризація починається з ідеї.

Метою проведення корпоративної реструктуризації є створення повноцінних суб'єктів підприємницької діяльності, здатних ефективно функціонувати за умов ринкової економіки та виробляти конкурентоспроможну продукцію, що відповідає вимогам ринку. Отже, механізм корпоративної реструктуризації можна визначити як комплекс заходів, спрямованих на відновлення стійкої технічної, соціально-економічної та фінансової життєздатності корпоративного підприємства [2, с. 210].

Згідно з метою виробляються завдання і таким чином утворюється ланцюг цільової орієнтації корпоративної реструктуризації. Завдання корпоративної реструктуризації для кожного етапу специфічні, але до типових ми пропонуємо віднести [2]:

- сприяння у виживанні та забезпечення повноцінного функціонування суб'єктів господарювання;
- відновлення конкурентоспроможності та платоспроможності корпоративних підприємств;
- управління змінами.

Корпоративна реструктуризація на рівні підприємства стосується перебудови всіх сфер його діяльності, починаючи від виробничо-технічних та організаційних систем і завершуючи фінансовими аспектами і проблемами власності.

Висновки з проведеного дослідження. Узагальнюючи вище сказане, можна зробити висновок, що процес корпоративної реструктуризації в сучасних умовах набуває все більшого розвитку та впровадження у вітчизняній економіці. Чітко визначених критеріїв успішної корпоративної реструктуризації не існує, оскільки це явище багатогранне і різнопланове. Однак загальні рекомендації зводяться до наступного: створення повноцінних суб'єктів підприємницької діяльності, здатних ефективно функціонувати за умов ринкової економіки, довгострокова ефективність функціонування об'єкта, на якому проводилися реструктуризаційні заходи, зростання ринкової вартості підприємства, підвищення інвестиційної привабливості корпоративного підприємства та його позитивні соціальні наслідки.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия [Текст] / И. Ансофф. – СПб. : Питер, 1999. – 416 с.
2. Гохан Патрик А. Слияния, поглощения и реструктуризация компаний [Текст] / А. Гохан Патрик. – Пер. с англ. – 3-е изд. – М. : Альпина Бизнес букс, 2007. – 741с.
3. Гританс Я.М. Организационное проектирование и реструктуризация (реинжиниринг) предприятий и холдингов : Экономические, управленческие и правовые аспекты [Текст] : практич. пособие / Я. М. Гританс. – СПб. : Волтерс Клувер, 2005. – 216 с.
4. Кузьменко Л. М. Управління реструктуризацією розвитку промислових комплексів [Текст] : монографія / Л. М. Кузьменко, В. М. Рашупкина / МЭГИ. – Донецьк : Донбас, 2009. – 188 з.
5. Корпоративні структури в національній інноваційній системі України [Текст] / [Л. І. Федулова та ін.]; за ред. Л. І. Федулової; Ін-т екон. та прогнозування НАН України. – К. : Вид-во УкрІНТЕІ, 2007. – 811 с.
6. Лепьохіна І. О. Сутність та зміст реструктуризації підприємства [Текст] / І. О. Лепьохіна // Економіка та підприємництво. – 2006. – № 3. – С. 171–175.
7. Мазур І. І. Реструктуризація підприємств та акцій компанії: довід. посіб. / І. І. Мазур, В. Д. Шапіро. – М. : Вища школа, 2000. – 587 с.
8. Сердюк В. Теоретичні й прикладні аспекти реструктуризації бізнесу [Текст] / В. Сердюк // Схід. – 2009. – № 3(94). – С. 20–23.
9. Терещенко О. О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання [Текст]: навч. посіб. / О. О. Терещенко. – К. : КНЕУ, 2003. – 554 с.
10. Фінансові послуги України : енциклопедичний довідник : у 6 т. [Текст] / І. О. Мітюков, В. Т. Александров, О. І. Ворона, С. М. Нєдбаєва. – К. : Укрбланковидав, 2001. – Т. 3. – 762 с.

УДК 640.432:331.522

Кривошея В.В.

*доктор економічних наук, професор кафедри фінансів,
Харківський державний університет харчування та торгівлі*

МОНІТОРИНГ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА: МІСЦЕ І РОЛЬ ТРУДОВОГО КАПІТАЛУ MONITORING THE EFFECTIVENESS OF THE RESTAURANT INDUSTRY: THE PLACE AND ROLE OF HUMAN CAPITAL

АНОТАЦІЯ

В роботі розглянуті шляхи проведення моніторингу ефективності діяльності підприємств ресторанного господарства. Запропоновано методику проведення ефективного моніторингу діяльності ресторану в сучасних економічних умовах.

Ключові слова: моніторинг, підприємство ресторанного господарства, фактори ефективності, трудовий капітал, людський капітал, продуктивність праці.

АННОТАЦІЯ

В работе рассмотрены пути проведения мониторинга эффективности деятельности предприятий ресторанного хозяйства. Предложена методика проведения эффективного мониторинга деятельности ресторана в современных экономических условиях.

Ключевые слова: мониторинг, предприятие ресторанного хозяйства, факторы эффективности, трудовой капитал, человеческий капитал, продуктивность труда.

ANNOTATION

The article discusses ways to monitor the efficiency of enterprises of restaurant economy. The technique effectively monitor the activities of the res-taurant in the current economic climate.

Key words: monitoring, enterprise restaurant management, efficiency factors, labor capital, human capital and productivity.

Постановка проблеми та її зв'язок із найважливішими науковими та практичними завданнями. Наукові дослідження у сфері ресторанного господарства в основному орієнтовані на вивчення питань економічного стану, розвитку, визначення фінансової стійкості, розробки стратегії, планування діяльності, визначення чинників збільшення конкурентоспроможності тощо. Моніторинг є важливим елементом механізму управління ефективністю розвитку підприємств ресторанного господарства і включає в себе дві функції управління: оцінку поточного стану процесу та його розвитку в динаміці і контроль виконання поставлених завдань в рамках управління ефективністю підприємств ресторанного господарства.

Питання аналізу та оцінки діяльності підприємств ресторанного господарства знайшли своє відображення в працях Л. Г. Агафонові [1 с. 56-58], О. Є. Агафонові [1, с. 60-65], В.А. Антонової [2], Л. П. Баскова [3], І. Г. Бережного [4], В. І. Карсекіна [5], К. С. Коровіна [6], В. І. Пивоварова [6], Г. Т. П'ятницької та Н. О. П'ятницької [7] тощо. Разом з тим проблема визначення чинників ефективності, розробки механізмів, методів та методології ефективного управління ефективною діяльністю підприємств ресторанного господарства є недостатньо дослідженою.

Метою статті є проведення моніторингу ефективності діяльності підприємств ресторанного господарства, де актуальні результати можуть бути отримані при дотриманні ряду вимог до його проведення: збирання та обробка інформації в рамках управління ефективністю, які повинні мати систематичний характер; показники, що відображають результати управління ефективністю повинні бути систематизовані у відповідності з конкретними напрямками, які, в свою чергу, можуть переглядатися у разі необхідності; оцінка управління ефективністю повинна здійснюватися не тільки за кількісними, але й за якісними кри-

теріями; результати моніторингу повинні служити інформаційною базою для прийняття управлінських рішень в області управління ефективністю.

Виклад основного матеріалу досліджень. В якості об'єкта моніторингу управління ефективністю ми визначили групу підприємств ресторанного господарства. Єдиним узагальнюючим показником оцінки управління ефективністю діяльності підприємства ресторанного господарства може вважатися показник рентабельності. Модель ефективності на різних рівнях ієрархії соціально-економічних систем докладно досліджувалася зарубіжними та вітчизняними науковцями і неодноразово апробувалася в монографіях і ряді наукових статей [8].

В якості результуючого показника управління ефективністю в економічному аспекті може визначатися продуктивність праці, а в соціальному - очікуваною тривалістю специфічного стажу. Ми вважаємо, що показник управління ефективністю в підприємствах ресторанного господарства доцільно розраховувати як в поточних цінах, так і з урахуванням впливу інфляційних процесів з метою оцінки реальних результатів управління ефективністю. Динаміка показника «рентабельності в поточних і порівнянних цінах за 18 відібраних підприємств ресторанного господарства репрезентативної сукупності за 1999-2011 рр. представлена в таблицях 1 і 2.

Підсилюється диференціація діяльності підприємств ресторанного господарства, що є несприятливою тенденцією української економіки, проте це дозволяє нам спостерігати результати управління, як в економічному, так і в соціальному аспекті.

Однак ми бачимо й негативні тенденції розвитку соціально-економічної ефективності. Так, скоротився показник рентабельності діяльності підприємства ресторанного господарства. Практично половина досліджуваних підприємств зосереджена в секторі низькою соціально-економічної ефективності, що обґрунтовує необхідність управління ефективністю на рівні самого підприємства ресторанного господарства.

Статистична залежність між показниками середньої рентабельності практично не спостерігається: ко-

Динаміка показника соціально-економічної ефективності ПРГ в 1999-2011 рр.*

Таблиця 1

коефіцієнт

ПРГ	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1	812,73	862,88	921,30	1208,92	1379,81	1494,79	1671,45	1848,87	2270,92	2561,83	2879,82	3318,55	3847,77
2	696,13	689,33	712,44	874,35	1061,28	1181,76	1313,17	1432,69	1554,71	1777,19	2010,30	2270,08	2540,56
3	708,27	748,79	789,13	997,17	1156,24	1309,36	1431,49	1600,13	1765,99	1927,93	2217,10	2561,56	2821,13
4	718,68	767,83	787,13	994,88	1164,08	1283,55	1514,49	1672,59	1818,44	1951,36	2180,37	2560,53	2933,35
5	658,29	645,72	669,03	785,97	943,93	1091,08	1203,34	1347,41	1493,87	1578,31	1758,63	2122,3	2293,35
6	743,33	765,35	787,17	983,61	1200,87	1393,01	1513,27	1742,42	1909,59	2116,47	2352,01	2718,21	3190,58
7	768,36	822,34	850,25	1062,81	1185,99	1369,43	1484,05	1589,42	1811,17	1981,32	2203,40	2490,06	2778,16
8	776,12	828,99	892,49	1059,50	1243,63	1377,05	1539,95	1731,36	2029,18	2173,69	2375,21	2708,07	3108,15
9	891,34	908,09	948,92	1298,70	1615,24	1654,42	1960,60	2287,50	2791,23	2843,71	3261,37	3468,6	3899,38
10	795,67	826,47	909,97	1139,82	1320,92	1519,24	1753,05	2013,00	2301,40	2648,69	3064,10	3612,31	4123,04
11	713,56	762,06	847,77	1089,56	1284,73	1436,78	1640,53	1789,15	1880,92	2032,36	2234,89	2504,19	2803,68
12	757,91	811,85	817,28	1013,32	1196,54	1383,02	1542,96	1762,28	1933,06	2132,26	2390,58	2605,56	2922,35
13	736,30	766,65	823,46	1086,27	1274,26	1446,52	1569,89	1710,68	1845,69	2005,67	2234,51	2491,85	2824,59
14	631,62	662,73	727,52	939,98	1114,87	1300,23	1461,10	1615,77	1797,78	1913,70	2159,93	2538,75	2757,25
15	736,56	769,64	832,15	1022,19	1200,48	1386,21	1516,75	1699,76	1945,22	2049,73	2376,43	2679,72	3042,05
16	729,78	741,82	814,98	1022,74	1237,97	1396,68	1564,36	1652,60	1843,89	2129,44	2405,39	2676,1	3103,52
17	875,33	912,66	966,80	1240,36	1394,45	1680,84	1864,77	2066,89	2309,06	2509,65	2795,02	3077,21	3362,59
18	1220,58	1421,33	1537,75	2217,62	2841,16	3058,66	3457,35	3839,22	4406,56	5322,63	5950,71	6818,35	7663,15

* в поточних цінах

ефіцієнт кореляції не перевищує 0,18. Роблячи аналіз соціально-економічної ефективності розвитку підприємств ресторанного господарства досліджуваної сукупності за узагальнюючим показником, ми вважаємо за необхідне детально оцінити ефективність за основними блоками управління нею.

Розвиток соціально-економічної ефективності підприємств ресторанного господарства багато в чому залежить від галузевої структури його економіки. Для забезпечення максимально високої ефективності частка продукції власного виробництва повинна перевищувати частку покупних товарів. Однак концепція управління ефективністю підприємств ресторанного господарства не має на увазі підвищення ефективності будь-якими шляхами, отже, важливо враховувати не тільки специфіку діяльності підприємства, але і його місце та роль в економіці країни.

З метою визначення механізму впливу структури підприємств ресторанного господарства на економічну ефективність його розвитку нами було побудовано рівняння регресії за даними діяльності вибіркової сукупності підприємств ресторанного господарства, що увійшли в досліджувану групу округу за 1999-2010рр., яке має наступний вигляд:

$$y = 437,1 x_1 + 4346,2 x_2 + 2367,2 x_3$$

де y – економічна ефективність розвитку підприємств ресторанного господарства, грн.; x_1 – матеріаломісткість підприємства, x_2 – трудомісткість продукції, x_3 – продуктивність праці.

Вільний член рівняння a_0 не є статистично значущою, коефіцієнт детермінації R^2 становить 0,71 і свідчить про високу тісноту зв'язку. Результати кореляційно-регресійного аналізу формування економічної

Таблиця 2
Динаміка показника соціально-економічної ефективності ПРГ в 1999-2011рр.*

коефіцієнт

ПРГ	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1	812,73	811,29	669,08	739,64	767,55	761,07	789,28	824,59	957,84	1018,65	1095,72	1191,06	1295,71
2	696,13	640,48	499,83	519,59	579,01	595,07	611,64	628,37	641,56	693,14	748,60	737,95	825,88
3	708,27	709,96	569,91	617,40	658,66	679,24	696,09	724,95	750,86	778,72	856,58	872,36	960,76
4	718,68	721,91	561,34	607,37	641,45	653,13	721,24	753,88	768,65	787,54	844,56	869,90	996,56
5	658,29	615,73	480,54	478,43	532,14	561,65	576,19	602,71	631,38	639,86	675,71	712,89	770,35
6	743,33	728,02	567,84	615,25	689,59	731,43	732,99	789,50	810,70	852,28	905,75	917,83	1077,33
7	768,36	782,57	616,15	662,56	670,96	707,49	711,94	715,74	767,63	803,31	857,99	858,60	957,94
8	776,12	774,00	636,02	623,26	670,22	669,04	693,02	722,98	808,45	828,15	856,76	839,40	963,41
9	891,34	848,29	697,54	793,01	893,32	845,11	939,52	1029,21	1181,50	1143,28	1252,59	1162,22	1306,56
10	795,67	797,10	649,58	702,05	737,50	769,01	818,01	888,66	959,00	1045,68	1163,19	1217,61	1389,76
11	713,56	736,77	632,57	688,38	743,93	769,64	819,02	843,50	839,01	866,05	918,46	914,41	1023,77
12	757,91	765,76	575,56	604,30	656,40	694,66	732,22	780,37	810,39	852,16	917,31	864,05	969,11
13	736,30	718,65	580,58	636,08	674,08	708,30	713,55	732,36	741,94	761,04	811,53	785,32	890,19
14	631,62	622,23	524,09	561,79	607,37	658,80	692,62	729,16	758,69	770,53	831,73	861,65	935,81
15	736,56	719,72	594,75	618,62	657,85	695,83	710,05	749,83	812,17	812,61	908,13	909,23	1032,17
16	729,78	703,62	593,79	630,54	691,70	720,73	753,25	736,52	769,69	844,71	917,54	881,91	1022,76
17	875,33	861,83	694,86	772,15	792,21	868,50	894,37	937,10	990,73	1016,39	1077,47	1040,73	1137,25
18	1220,58	1345,11	1004,73	1196,11	1387,85	1360,91	1419,59	1496,01	1626,24	1869,91	2004,99	2061,14	2316,52

* в цінах 1999 года.

Таблиця 3
Динаміка долі продукції власного виробництва в 2000-2011 рр.,
% в дослідженій групі підприємств ресторанного господарства

ПРГ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1	34,5	38,6	38,0	34,8	32,9	37,0	36,7	23	23,1	25,2	23	22,2
2	20,2	17,6	19,7	21,2	19,9	18,7	18,2	17,9	21,7	20,1	21,5	21,1
3	36,5	37,9	39,4	42,1	43,9	37,2	35,7	33,2	34,3	35	33,4	34
4	27,7	26,4	24,9	25,9	23,8	29,4	26,4	22,9	20	19,8	18,4	17,7
5	33,2	30,9	30,3	32,2	33,2	31,2	32,5	28,1	20,7	20,1	22,5	24
6	28,8	25,7	26,0	36,2	37,4	30,3	29,7	28,4	27,8	29	29,8	32,1
7	26,4	28,3	29,3	30,6	30,8	25,9	23,5	18,6	21,3	23	28,3	28,2
8	38,7	37,5	36,1	32,5	33,0	26,9	29,1	11,8	11,9	12,2	13,7	14,4
9	45,7	41,3	54,0	59,5	50,5	54,9	58,2	63,2	55,4	58,5	52,4	52,9
10	23,6	20,3	30,5	29,2	27,6	30,5	29,3	27,4	25,2	26,9	25,4	23,2
11	26,1	22,7	21,5	23,5	23,4	22,7	22,1	23,4	23,7	24,8	23,7	21,8
12	31,8	32,6	28,4	25,0	27,2	26,6	32,1	23,6	23,1	23,6	26,6	25,4
13	33,4	35,5	30,1	31,8	30,9	30,9	29,1	19,7	22,3	23,1	24,5	23,1
14	24,5	21Д	20,9	20,9	18,6	16,9	15,6	16,6	14,9	15,8	12,9	12,3
15	35,2	30,5	31,8	32,8	32,5	29,9	28,3	21,2	22	22,8	21	21,9
16	29,9	30,7	37,3	40,4	41,5	38,8	35,7	33,9	36,6	32,7	33	36
17	32,1	35,4	42,1	42,9	43,0	39,2	39,6	36,6	32,1	28,9	28,3	26,4
18	13,6	13,0	11,6	8,2	9,4	8,7	7,8	13,1	12,1	12	15,6	15,3

ефективності підтверджують теоретичні припущення про найбільш бажану структуру підприємств ресторанного господарства.

З метою визначення впливу структури обороту на окремі показники ефективності нами була проведена угруповання досліджуваної групи підприємств ресторанного господарства були розділені нами на три рівні групи: з переважним товарообігом з власної продукції, з покупними товарами та підприємства збалансованої структурою товарообігу.

Результат угруповання підприємств ресторанного господарства показали, що найбільша ефективність спостерігається в превалюванням товарообігу по покупним товарам, далі – у підприємства з продукцією власного виробництва, і лише далі – підприємства з збалансованим товарообігом, оскільки таких підприємств дуже мало. При цьому лідируючі підприємства ресторанного господарства в два рази за рівнем економічної ефективності обганяють відстаючі. Незначна диференціація серед груп спостерігається за показником середньої тривалості діяльності підприємства (6,5-6,1 року в 2010 р.). Показники ефективності праці також найбільш ефективно використовуються в підприємствах, де превалює товарообіг за покупної продукції, середня продуктивність праці в яких перевищує показники інших груп протягом всього аналізованого періоду. Основні фонди, навпаки, найбільш ефективно використовуються в підприємствах з високим показником продукції власного виробництва, небагатьом перевершуючи показники двох інших груп.

Наступним блоком моніторингу управління ефективністю розвитку підприємств ресторанного господарства повинне бути ефективність використання людського капіталу. Так, на рівні обстежуваних нами підприємств ресторанного господарства був виявлений наступний парадокс: частка працівників з вищою освітою постійно збільшується (табл. 3), в той же час на підприємствах зростає дефіцит висококваліфікованої робочої сили, інженерно-технічного персоналу.

Проблеми низької продуктивності праці, безсумнівно, криються не тільки в управлінні ефективністю використання трудових ресурсів. На зміні продуктивності також позначається структура підприємства, матеріально-технічне оснащення підприємств, застосування інноваційних технологій розвитку ресторанного бізнесу, де кадрова політика більш гнучка, і трудові ресурси більш ефективні, і багато інших чинників. Але управління продуктивністю праці має починатися безпосередньо з трудових ресурсів.

Продуктивність праці формується під впливом цілої ряду факторів, до числа яких ми вважаємо за можливе віднести середню чисельність працівників підприємства, віддачу від витрат праці в підприємств ресторанного господарства і частку працівників з вищою професійною освітою тощо. Середня чисельність зайнятих в розрахунку на одне підприємство свідчить про ступінь гнучкості управління відносно робочої сили. Кадрова система на невеликих за чисельністю підприємствах швидше перебудовується відповідно до зовнішніми змінами, а отже, більш стійка і ефективна. Показник віддачі від витрат також є важливим показником ефективності використання людського капіталу в підприємствах ресторанного господарства, а зростання частки працівників з вищою освітою повинен позитивно відбиватися на продуктивності праці.

Третій фактор – частка зайнятих в підприємств ресторанного господарства з вищою професійною освітою – показує, що завданням управління ефективністю є створення таких умов праці, при яких продуктивність працівників з вищою освітою була б достатньо високою. На сьогоднішній день ринок праці не працює ефективно в цьому напрямку, то ж можна сказати і про систему розподілу молодих дипломо-

ваних фахівців. Існує і певний дисбаланс професій в галузі ресторанного господарства: дефіцит працівників з інженерною освітою, технологічних працівників, надлишок фахівців соціально-гуманітарної сфери. Працівники з вищою професійною освітою, які мають значний потенціал, не можуть його реалізувати в умовах, що склалися, а значить, продуктивність праці в підприємствах ресторанного господарства не росте відповідним чином щодо зростання числа зайнятих з вищою освітою.

У сукупності розглянуті нами три чинники роблять значний вплив на продуктивність праці в підприємствах ресторанного господарства. Рівняння регресії має вигляд:

$$y = -2,35 x_1 + 40,05 x_2 + 4,2 x_3,$$

де y – продуктивність праці в підприємствах ресторанного господарства, тис. грн. / осіб.; x_1 – середня чисельність зайнятих в розрахунку на одне підприємство ресторанного господарства, осіб.; x_2 – віддача від витрат праці млн. грн.; x_3 – частка зайнятих в економіці з вищою професійною освітою, %.

Коефіцієнт детермінації R^2 становить 0,77, що свідчить про високу тісноту зв'язку. Вільний член рівняння a_0 не є статистично значущою.

Третім блоком моніторингу управління ефективності підприємств ресторанного господарства є ефективність капіталу. Важливу роль в діяльності переважної більшості підприємств відіграють основні фонди. Від їх вартості, способів придбання, технологічного рівня, ефективності використання багато в чому залежать кінцеві результати діяльності (виручка підприємств, прибуток, обсяги виробництва тощо), а також деякі показники ефективності, наприклад, продуктивність праці. Наявність такої диференціації, на нашу думку, може бути викликано посилюється специфікою економічного розвитку регіонів. Для того щоб перевірити це припущення, ми пропонуємо провести групування за визначенням раніше групам підприємств ресторанного господарства, при цьому в якості розрахункових показників узяти наступні: 1) фондівіддача основних фондів в підприємствах ресторанного господарства, %; 2) фондоозброєність підприємств ресторанного господарства, тис. грн./особ.; 3) частка інвестицій в основний капітал у ВРП, %; 4) обсяг надійшли прямих інвестицій на розвиток персоналу, дол / особ.

Найбільш висока фондоозброєність у досліджуваних підприємств ресторанного господарства 2007-2011 рр. спостерігалася в групі з переважанням товарообігу за покупними товарами, найменша - з збалансованим товарообігом. Невисока фондоозброєність в підприємствах, де переважає продукція власного виробництва в деякій мірі суперечить теоретичним положенням. Вважаємо, що даний факт можна пояснити насиченість трудовим капіталом та його працею при традиційно незначній чисельності підприємств. Прімітно, що частка інвестицій в основний капітал дохід збільшується швидкими темпами в підприємствах з збалансованим товарообігом. Важливість даного напрямку зростає на тлі непривабливості цього сектора для інвесторів у розвиток трудового капіталу, про що також свідчать результати групування.

Залежність між розглянутими показниками за досліджуваною сукупністю підприємств ресторанного господарства за 1999-2009 рр. можна визначити рівнянням:

$$y = 0,16 + 0,53 x_1 - 0,003 x_2 + 0,0002 x_3,$$

де y – фондівіддача основних фондів, %; x_1 – фондоозброєність, тис. грн./особ.; x_2 – частка інвестицій в основний капітал у ВРП, %; x_3 – обсяг інвестицій на розвиток трудового капіталу, грн. / осіб.

Коефіцієнт детермінації, що склав 0,57, свідчить про помітну зв'язку між показниками. Ми вва-

жаємо за необхідне звернути увагу на той факт, що зростання частки інвестицій в основний капітал негативно відбивається на фондовіддачі. Теоретично такий взаємозв'язок виправдана: зростання вартості основних фондів знижує їх віддачу. Однак з позицій управління ефективністю інвестиції, вкладені в основні фонди, повинні в обов'язковому порядку позитивно позначатися на ефективності їх використання.

Незначний вплив інвестицій у розвиток трудового капіталу на фондовіддачу основних фондів підприємств ресторанного господарства, на наш погляд, викликає деякі сумніви в раціональності їх залучення. Ми вважаємо за доцільне проведення додаткового самостійного дослідження ефективності інвестицій у розвиток трудового капіталу та ефективності їх залучення, і, у випадку якщо результати будуть незадовільними, рекомендувати адміністрації підприємств ресторанного господарства, що досліджувалися, переорієнтувати кошти, що витрачаються, на подібні заходи для інвесторів, на розробку і реалізацію схем залучення інвестицій на взаємовигідних умовах.

Висновки. Таким чином, роблячи моніторинг управління ефективності розвитку підприємств ресторанного господарства за узагальнюючим показником і за трьома блоками стратегічних карт управління ефективністю: ефективність структури виробництва, людського капіталу і загальної суми капіталу, – ми можемо зробити деякі висновки. Побудовані матриці взаємозв'язку економічного і соціального аспектів ефективності розвитку підприємств ресторанного господарства відображають тенденцію посилення диференціації підприємств ресторанного господарства, а також виявляють наявність проблем ефективності в ряді підприємств.

Моніторинг соціально-економічної ефективності розвитку підприємств ресторанного господарства, які увійшли в досліджувану групу, за першим блоком стратегічних карт – «ефективність виробничої структури» – дозволяє зробити висновок, що найбільш ефективна структура характеризується переважанням рівнем надаваних додаткових послуг, певною часткою виробництва продукції та незначним питомим вагою підприємств з збалансованим рівнем структури виробництва. Соціальний аспект ефективності мало залежить від специфіки підприємств, трудові ресурси найбільш ефективно використовуються в підприємств ресторанного господарства з переважанням покупної продукції, а основні фонди – в підприємствах ресторанного господарства з великою часткою продукції власного виробництва.

Моніторинг продуктивності праці підприємств ресторанного господарства (другий блок стратегічних карт) показав, що на практиці в збільшення числа зайнятих супроводжується зростанням продуктивності праці. Збільшення числа підприємств з невеликою

кількістю працівників сприяє зростанню ефективності використання трудових ресурсів. Результати проведеного кореляційно-регресійного аналізу відображають відсутність системи управління ефективністю підприємств ресторанного господарства, слабкий зв'язок віддачі від витрат праці та продуктивності, недостатньо високу ефективність працівників з вищою освітою.

Третім блоком стратегічних карт управління ефективністю є ефективність капіталу. Зростання фондовіддачі основних фондів підприємств ресторанного господарства в 1999-2011рр. відбувався в основному за рахунок інтенсивних факторів. Ми вважаємо, що рішення виявлених у ході моніторингу проблем неможливо поза рамками системи управління ефективністю.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Агафонова Л. Г. Туризм, готельний та ресторанний бізнес / Л. Г. Агафонова, О. Є. Агафонова. – К. : ЗНАННЯ УКРАЇНИ, 2002.
2. Менеджмент ресторанного господарства : учеб. пособие: [для высш. учеб. зав.] / [Г. Т. Пятницкая, Н. О. Пятницкая, Л. В. Лукашова и др.] ; под ред Г. Т. Пятницкой. – К. : Киев. Нац. торг.-экон. ун-т, 2008. – 374 с.
3. Басков Л. П. Теоретико-методологические подходы к оценке конкурентоспособности предприятий общественного питания / А. В. Котельникова // Развитие предпринимательства в малых городах и поселениях : материалы Регион. науч.-практ. конф. – Бирск : Бирский филиал Уфимской государственной академии экономики и сервиса, 2006. – С. 72–75.
4. Смагина И. Н., Смагин Д. А. Организация коммерческой деятельности в общественном питании. – М. – : ЭКСМО, 2005.
5. Егорова Н. Р., Николаева Т. И. Экономика отрасли: торговля потребительскими товарами [Текст] : учеб. пособие. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2004.
6. Кривошей В. В. Механізм взаємодії продуктивності та задоволеності працею підприємств ресторанного господарства [Текст] // Стратегія розвитку фінансово-економічних та соціальних відносин: регіональний аспект : Матеріали III симпозиуму: Міністерство фінансів України; Харківський інститут фінансів Українського державного університету фінансів та міжнародної торгівлі. – Харків : ХІФ УДУФМТ, 2010. – 50 с.
7. Оптимизация размещения предприятий общественного питания / В. И. Карсекин, В. С. Ковешников, А. А. Мазараки. – К. : Техніка, 1982. – 111 с.
8. Пятницкая Г. Т. Менеджмент общественного питания: учебник для вузов / Г. Т. Пятницкая, Н. А. Пятницкая. – К. : Киев. нац. торг.-экон. ун-т, 2001. – 655 с.
9. Организация общественного питания: резервы и оценка эффективности [Текст] : учеб. пособие / Т. И. Николаева, З. О. Фадеева ; [отв. за вып. В. Ж. Дубровский] ; науч. ред. Т. И. Николаева ; Федер. агентство по образованию, Урал. гос. экон. ун-т, Институт непрерывного образования, Факультет сокращенной подготовки. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2008. – 183 с.
10. Кривошей В. В. Трудовий капітал ресторанного господарства: теорія та методологія : монографія / В. В. Кривошей. – Харків : ФОРТ, 2010. – 272 с.

УДК 338.24

Логвиновський Є.І.
аспірант кафедри економічної теорії,
Херсонський державний університет

ВИКОРИСТАННЯ КОУЧИНГУ В РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ THE USING OF COACHING IN THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL

АНОТАЦІЯ

Обґрунтовано, що коучинг – це ефективний приклад взаємодії менеджера і співробітника, метою якого є раціональне вирішення завдань, що стоять перед ними. Доведено, що коучинг дозволяє співробітникам максимально швидко адаптуватися до змін та до-

битися максимальної самореалізації. Запропоновано охарактеризувати коучинг як новітній результативний підхід до оптимізації потенціалу персоналу організації.

Ключові слова: бізнес-процес, ефективність, корпоративне управління, корпорація, коучинг, організація, персонал.