

законодавства, проявом чого є перевищення нормативної тривалості робочого часу.

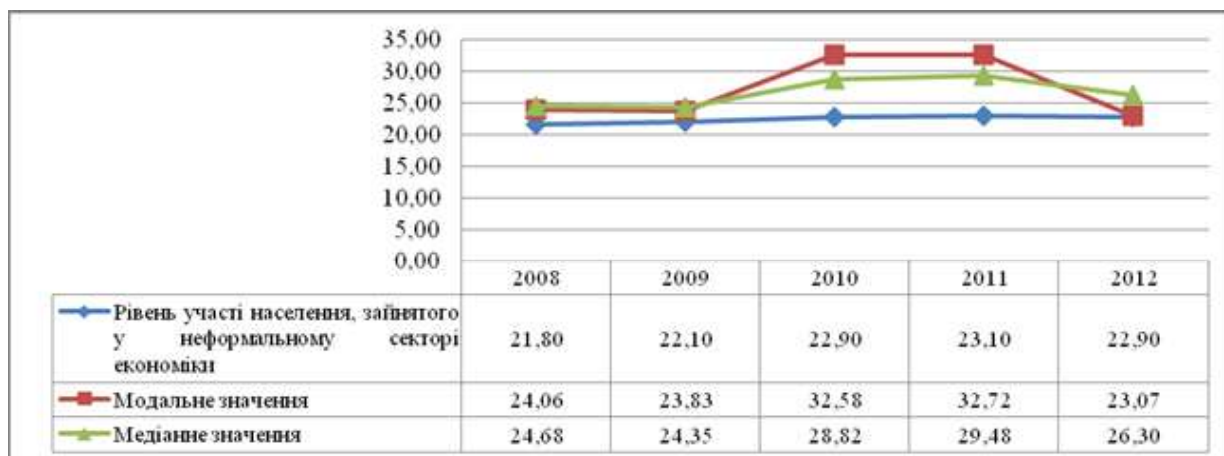


Рис. 1. Рівні участі населення, зайнятого у неформальному секторі економіки України в 2008-2012 рр.

Джерело: розраховано за даними табл. 1.

Додатково доводимо дані дослідження 2009 р. іншого автора, за яким: 31,8 % населенням відпрацьовано за 30 днів більше 176 годин; 4,7 % не надається оплачена відпустка; 6,8 % не надається оплачений лікарняний [9, с. 19].

На порушення законодавства в даному секторі зайнятості вказують дослідження, проведені в Тернопільській області в 2011 р. Так, у 97 % випадків встановлено порушення [10, с. 289].

Зайнятість в неформальному секторі економіки впливає на моральності в суспільстві. За дослідженнями російських вчених існує обернена залежність між рівнем неформальної зайнятості та індексом морального стану суспільства, що явно не сприяє захищеності населення в сфері соціально-трудових відносин [11].

Таким чином, шляхом розподілу регіонів за рівнем участі населення в неформальному секторі економіки обґрунтовано використання модального значення як індикатору гідної праці для формування інформаційного базису соціальної політики. Зменшення масштабів даного явища можливо за допомогою реформування податкового регулювання у напрямі розвитку малого, середнього бізнесу та прогресивного оподаткування великого, посилення залежності між податковим навантаженням і соціальним добробутом населення як інструменту підвищення довіри до держави.

Література

1. R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J.A. Ritter. Measuring decent work with statistical indicators // IL Review // vol. 142 #2 // 2003/2.
2. F. Bonnet, J.B. Figueiredo, G. Standing. A family of decent work indexes // IL Review // vol. 142 #2 // 2003/2.
3. Економічна активність населення України 2012: Стат. збірник/Державна служба статистики України / Відповідальна за випуск І.В. Сенік. — м. Київ. — 204 с.
4. Економічна активність населення України 2011: Стат. збірник/Державна служба статистики України / Відповідальна за випуск І.В. Сенік. — м. Київ. — 203 с.
5. Економічна активність населення України 2010: Стат. збірник/Державна служба статистики України / Відповідальна за випуск І.В. Сенік. — м. Київ. — 205 с.
6. Економічна активність населення України 2009: Стат. збірник/Державний комітет статистики України: № 09/2-23/167 від 20.07.2010 р. / Відповідальна за випуск І.В. Сенік. — м. Київ. — 205 с.
7. Економічна активність населення України 2008: Стат. збірник/ Державний комітет статистики України / Відповідальна за випуск І.В. Сенік. — м. Київ. — 228 с.
8. Мимандусова Г. Зайнятість населення України в неформальному секторі економіки / Г. Мимандусова // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 2000. - № 2. — С. 152-163.
9. Шпилина Т.М. Формирование институциональных условий снижения уровня неформальной занятости в современной экономике России : автореф. дис. на соискание научн. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.01 «Экономическая теория» / Т.М. Шпилина. — Москва, 2012. — 28 с.
10. Файфура В. Проблеми зайнятості у неформальному секторі економіки Тернопільської області / В. Файфура // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. — 2011. — Випуск 16. — С. 286-291.
11. Юревич А.В. Нравственное состояние современного российского общества / А.В. Юревич // Социс. — 2009. - № 10. С. 70-79.

Полтавець М.М., викл.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БЮГАЗОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ

Головним завданням, яке стоїть перед енергетичним сектором України, є скорочення споживання

традиційних енергоносіїв, в першу чергу природного газу, за рахунок енергозбереження та більш широкого використання відновлюваних джерел енергії (ВДЕ). Одним з найбільш перспективних ВДЕ для України є біомаса, економічний потенціал якої оцінюють в 30 млн.т у.п./рік. Нажаль, біоенергетика в Україні розвивається вкрай повільно. В Україні існують поодинокі приклади впровадження біогазових технологій: в цілому в аграрному секторі України можна нарахувати лише близько 10 біогазових установок різних типів, жодна з яких не досягала рентабельності без державної підтримки. В той же час, потужний агропромисловий сектор України, що продукує значні об'єми органічних відходів, створює енергетичний ресурс для біогазу в обсягах, що можуть замінити 2,6 млрд. м³ природного газу на рік. При подальшому розвитку сільського господарства цей потенціал може зрости до 7,7 млрд. м³ на рік в перерахунку на природний газ.

Потенційний обсяг біогазового ринку в Україні можна реально освоїти до 2020 р. Тільки гнійових відходів тваринництва достатньо для будівництва в Україні біля 4000 біогазових установок (БГУ). Проте, передумовою реалізації даних проектів є встановлення відповідного зеленого тарифу для електроенергії виробленої з біогазу. Далі, паралельно з виробництвом електроенергії, в Україні можна впроваджувати виробництво біометану, який безпосередньо замінюватиме природний газ.

Впровадження «зеленого» тарифу на електроенергію, що виробляється з біогазу, є загальноєвропейською практикою. Обґрунтований «зелений» тариф може забезпечити окупність біогазових проектів в межах 7-10 років, що є мінімально необхідним для залучення вітчизняних і іноземних інвестицій у проекти з біоенергетики. Як показує європейська практика, розвиток альтернативних джерел електроенергії неможливий без дії «зелених» тарифів, і Україна тут не є винятком. Так, типовий інвестиційний проект з побудови біогазового заводу при дії звичайних тарифів буде мати строк окупності близько 50 років, що не зацікавить жодного вітчизняного чи закордонного інвестора.

Позитивним можна вважати факт прийняття Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про електроенергетику» щодо стимулювання виробництва електроенергії з альтернативних джерел енергії» (№5485-VI від 20.11.2012). Для електроенергії з біогазу цим законом встановлюється коефіцієнт «зеленого» тарифу: $K=2,3$ (мінімум 12,39 євроцентів/кВт·год без ПДВ) з подальшим поступовим зниженням. Але, на нашу думку такий розмір «зеленого» тарифу не буде достатнім стимулом для успішного росту галузі. Також у новому законі введені необґрунтовані і непродумані вимоги до частки місцевої складової для об'єктів електроенергетики, що претендують на отримання «зеленого» тарифу, дано некоректне визначення терміну «біомаса», допущено низку термінологічних помилок.

Необґрунтованість вимог щодо частки вартості місцевої складової обладнання, матеріалів та послуг в загальній вартості проектів полягає в тому, що вони є невиправдано високими: 30% для проектів, що впроваджуються з 2013 року, і 50% - починаючи з 2014 року, в той час як виробництво більшості видів обладнання або хоча б основних комплектуючих на сьогоднішній день в Україні не освоєно.

Крім того, в проекті оновленої Енергетичної стратегії України на період до 2030 року заплановано мізерно малий внесок біоенергетики в енергетичний баланс країни. Навряд чи можна очікувати жвавий розвиток цього напрямку при таких низьких поставлених цілях.

Як показав техніко-економічний аналіз роботи біогазових установок, для того щоб біогазові проекти були цікаві інвестору, коефіцієнт зеленого тарифу потрібно встановити на рівні: $K=3,0$ - для електроенергії, що виробляється з біогазу, отриманого з біомаси і відходів сільського господарства; $K=2,7$ - для усіх інших видів біогазу, зокрема біогазу з полігонів твердих побутових відходів (ТПВ), органічної частини ТПВ, стічних вод та їх осадів.

При такому розмірі зелених тарифів, термін окупності типових проектів по виробництву біогазу складатиме 6-10 років, що є мінімально необхідним для залучення вітчизняних і іноземних інвесторів у цю галузь. При цьому Україна буде знаходитись на 6-му місці за величиною зеленого тарифу серед 10 найбільш успішних в виробництві біогазу країн ЄС.

Розвиток біогазових технологій дасть можливість підвищити енергетичну незалежність держави, створить альтернативний газовий ресурс, зменшить гостроту покриття пікових навантажень в енергозабезпеченні, сприятиме створенню нових робочих місць та розвитку місцевої економіки.

Крім цього, стимулюючи виробництво електричної енергії з біогазу та біометану, держава одночасно підвищує рівень екологічної безпеки на переважній території України, оскільки відходи тваринництва, птахівництва, харчової та переробної промисловості вже сьогодні складають значну загрозу для здоров'я населення, стану ґрунтів, повітря та підземних вод.

Сьогодні біогазові технології є одним з основних і найбільш раціональних шляхів знешкодження органічних відходів. Перероблені таким чином відходи є цінним органічним добривом, що здатне підвищувати родючість та екологічність ґрунтів - одного з найбільш цінних ресурсів держави, а також підвищувати конкурентоспроможність сільськогосподарської продукції.

Будівництво БГУ та їх інфраструктури із поступовим переходом на власне обладнання додатково стимулюватиме українську економіку. Очікувані інвестиції у цю галузь можуть скласти до 30 млрд. гривень.

Отже, сектор біоенергетики і біогазу потребує адекватної і неупередженої оцінки і підтримки з боку держави.

Література

1. Стимулювання відновлюваної енергетики в Україні за допомогою «зеленого» тарифу: посібник для інвесторів. — Міжнародна фінансова корпорація IFC, 2013. — 80с.

Полюхович Е.А., Завгородний М.
Крымский филиал Европейского университета, г.Симферополь, Украина

ОСОБЕННОСТИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ТУРИСТИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Управление персоналом является одним из важнейших направлений в деятельности туристических организаций и считается основным критерием ее экономического успеха.

Проблемам управления персоналом посвящено множество работ как отечественных, так и зарубежных авторов, в частности Богини Д.П. [1], Семькиной М.В. [2], Нагимовой З.А. [3], Цветковой И.И. [4, 5] и др. Однако, в настоящий момент очень мало литературы, посвященной управлению конкурентоспособностью персонала. Это связано, прежде всего, с тем фактом, что до недавнего времени человеческий фактор не учитывался при формировании стратегии предприятия, хотя именно он играет значительную роль в обеспечении эффективности деятельности предприятия, особенно в сфере туризма.

Что касается такой категории как «конкурентоспособность персонала», следует отметить, что она в экономической литературе рассматривается явно недостаточно. Чаще можно встретить толкование «конкурентоспособности рабочей силы» [1, 2].

Конкурентоспособность персонала — это совокупность личностных и профессиональных особенностей персонала, которые позволяют быстро воспринимать и анализировать ситуацию, принимать эффективные решения и эффективно выполнять функциональные обязанности; а также характеризует возможность работников эффективно реализовать себя на рынке труда.

В туристическом бизнесе, по сравнению с другими сферами деятельности, сильнее распространена текучесть кадров, особенно в первые несколько месяцев после поступления на работу:

- большая текучесть кадров наблюдается среди менеджеров ресторанов;
- помощники менеджеров более склонны к перемене работы, чем генеральные менеджеры;
- генеральные менеджеры больше страдают от обезличивания, чем их помощники;
- тенденция текучести кадров выше среди одиноких людей, чем среди женатых;
- мужчины менее подвержены этому явлению, чем женщины;
- хорошее отношение со стороны генеральных менеджеров уменьшает текучесть кадров среди их помощников [4].

Огромное значение для повышения конкурентоспособности в данной сфере деятельности имеет мотивация трудовой деятельности обслуживающего персонала. Услуги или сервис во многом зависят от мотивации работников: интонации в общении с клиентом, готовность пойти навстречу, решить проблемы, постоянная работа над улучшением процесса оказания услуг — все эти факторы оказывают влияние на качество услуг. Но реализовать это возможно только в случае эффективной внутренней и внешней мотивации работника.

В индустрии туризма, где экономический уровень поощрения не слишком велик для большинства персонала, увеличивается значение нематериальных методов мотивации, велика роль социальных взаимоотношений. От социальных взаимоотношений зависит создание эффективной команды и здоровых рабочих отношений в коллективе, которые в свою очередь играют определяющую роль в уровне обслуживания.

Предприятия, оказывающие туристические услуги населению, как правило, персоналомоемкие. Большое значение в связи с этим придается работе сотрудников в рамках общей ориентации на клиента. Непосредственный контакт с клиентом подвержен индивидуальным качественным колебаниям из-за компонента, приносимого в работу конкретным исполнителем. Поэтому становится очень важной ориентация на обеспечение постоянных коммуникаций внутри предприятия, а также на соответствующую квалификацию сотрудников и на мероприятия по ее повышению, развитию таких качеств как коммуникабельность и способность к сопереживанию, и особенно на высокую степень социальной компетенции [5].

Для того, чтобы быть конкурентоспособным, персонал туристической организации должен быть готов работать в сфере обслуживания. Человек должен сознавать, что работа в сфере обслуживания не означает унижения человеческого достоинства. Это обычная работа, необходимая для конкурентоспособности экономики, в которой клиент хочет и должен быть главным действующим лицом.

Проведенные исследования особенностей конкурентоспособности персонала туристических предприятий показали, что менеджеры компаний должны уделять огромное внимание построению эффективной системы управления персоналом. Основа этой системы — оценка уровня конкурентоспособности своих сотрудников и разработка методов его повышения.