

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВ: ФАКТОРИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ОПТИМІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 331.101.3

Міценко Н. Г.,
д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки, Львівський торговельно-економічний університет,
м. Львів

Різник Д. В.,
аспірант, Львівський торговельно-економічний університет, м. Львів

Васильків Ю. В.,
аспірант, Львівський торговельно-економічний університет, м. Львів

ПЕРЕДУМОВИ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ

Анотація. У статті на основі статистичних даних розглянуто сучасний стан, тенденції та проблеми розвитку підприємств санаторно-курортного комплексу. Виявлено вплив макроекономічного середовища на їх діяльність. Обґрунтовано необхідність формування системи управління персоналом та мотивацією його праці для забезпечення розвитку підприємств. Визначені особливості праці та управління персоналом на підприємствах санаторно-курортного комплексу, які обумовлюють специфіку управління мотивацією праці персоналу. За результатами проведеного соціологічного опитування виокремлено передумови управління мотивацією праці персоналу. Узагальнено напрями і засоби мотивації праці, поширені на підприємствах санаторно-курортного комплексу.

Ключові слова: підприємство санаторно-курортного комплексу, мотивація праці, управління мотивацією праці, управління персоналом підприємства, напрями мотивації праці.

Mitsenko N. G.,
Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Economics, Lviv University of Trade and Economics, Lviv

Riznyk D. V.,
Postgraduate, Lviv University of Trade and Economics, Lviv

Vasylykiv Y. V.,
Postgraduate, Lviv University of Trade and Economics, Lviv

PRECONDITIONS OF LABOR MOTIVATION MANAGEMENT IN SERVICE SPHERE ENTERPRISES

Abstract. In the article on the basis of statistical data, the current state, trends and problems of the sanatorium and resort complex enterprises development are examined. The influence of macroeconomic environment on their activity is revealed. The necessity of forming a system of personnel management and its labor motivation for the enterprises development is substantiated. The peculiarities of labor and personnel

management in the enterprises of the sanatorium and resort complex, which stipulate the specifics of personnel management motivation management are determined. According to the results of the sociological survey, the preconditions for managing the motivation of personnel labor are identified. The directions and tools of labor motivation, distributed in enterprises of the sanatorium and resort complex are generalized.

Keywords: enterprise of the sanatorium and resort complex, labor motivation, labor motivation management, enterprise personnel management, labor motivation vectors.

Постановка проблеми. Україна володіє унікальними природно-кліматичними умовами, гідромінеральними, бальнеологічними та іншими рекреаційно-лікувальними ресурсами, а також мережею санаторно-курортних об'єктів у всіх регіонах. Високий потенціал підприємств санаторно-курортного комплексу щодо забезпечення потреб населення країни у лікуванні, оздоровленні та відпочинку, формуванні вагової частки ВРП та ВВП, зайнятості, залученні інвестицій та розвитку територій використовується в незначній мірі. Одним з найважливіших факторів відновлення масштабів діяльності вітчизняних підприємств санаторно-курортного комплексу є їх інтелектуально-кадрові ресурси, здатні визначити стратегічні орієнтири розвитку підприємств; формувати ресурсне забезпечення модернізації матеріально-технічної бази, розширення асортименту послуг, підвищення рівня їх якості й конкурентоспроможності; забезпечити інтеграцію підприємств у вітчизняну та глобальну системи санаторно-курортного обслуговування, туристичного бізнесу.

Ефективність мотивації праці та управління нею в значній мірі залежать від стану розвитку галузі та її підприємств, зовнішніх чинників, умов, а також усталених практик соціально-трудової сфери, формування та використання персоналу підприємств галузі. Саме тому важливо оцінити та врахувати особливості сучасного періоду розвитку санаторно-курортного комплексу України та управління мотивацією праці на його підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методичні аспекти управління функціонуванням і розвитком підприємств санаторно-курортного комплексу є предметом активних наукових дискусій Ю. Алексєєвої, Н. Ведмідь, А. Ветитнева, Н. Влащенко, І. Гродзинської, І. Дишлового, В. Калитюка, Н. Нечевої, О. Нікітіної, М. Окландера, В. Семенова, Т. Ткаченко, С. Харічкова, О. Шаптали та інших науковців. Проблемам управління персоналом і мотивацією праці приділено багато уваги у дослідженнях вітчизняних і зарубіжних науковців: Д. Богині, Г. Дж. Болта, П. Буряка, В. Герчікова, О. Грішньої, О. Даниленко, О. Денисюк, Н. Єсінової, Г. Завіновської, А. Колота, Р. Крапгама, А. Лаурента, Е. Лібанової, Т. Лобанової, В. Нижника, О. Новикової, М. Семикіної, Р. Хілла, Л. Шимановської-Діанич, Г. Шредера та ін. Вивчення їх доробку свідчить про недостатнє висвітлення питань, пов'язаних із оцінкою сучасного стану та виявленням передумов управління мотивацією праці на підприємствах даного галузевого комплексу.

Постановка завдання полягає у визначенні передумов управління мотивацією праці на підприємствах сфери обслуговування на основі виявлення тенденцій розвитку їх макроекономічного та внутрішнього середовища, результатів соціологічного опитування працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ринок санаторно-курортних послуг є одним із пріоритетних ринків та напрямів розвитку держави в економічно розвинутих країнах. Це зумовлено не тільки економічною складовою, яка формується внаслідок надання послуг, але також і проведенням оздоровчих заходів, які надають можливість покращити ситуацію у сфері охорони здоров'я у державі. Україна є надзвичайно привабливою для споживачів саме санаторно-курортних послуг і посідає одне з провідних місць в Європі щодо забезпечення курортними лікувальними ресурсами, в тому числі такими унікальними, як-от кліматичні зони морського узбережжя та Карпат, а також мінеральні води та лікувальні грязі практично всіх відомих бальнеологічних типів [2, с. 93].

Процес надання послуг споживачам в Україні регулюється багатьма нормативно-правовими актами, до яких відносять: Конституцію України (ст. 42), Цивільний кодекс України (ст. 901-907), Закон України "Про захист прав споживачів" (ст. 10, 12-13, 17, 20), постанови Кабінету Міністрів України (№ 313 від 16.05.1994 р., № 1248 від 21.12.2005 р., № 903 від 10.11.1995 р., № 684 від 01.09.2003 р., № 720 від 09.09.2005 р. та ін.). Правовим, організаційним та соціально-економічним підґрунтям, на якому базується надання послуг санаторно-курортними підприємствами, є Закон України "Про курорти" (зі змінами та доповненнями) [11], Національний стандарт України "Послуги туристичні, засоби розміщення" (ДСТУ 4527:2006), Положення про рекреаційну діяльність у межах територій та об'єктів природно-заповідного фонду України, Стратегія розвитку туризму та курортів на період до 2026 року щодо формування сприятливих умов для активізації розвитку сфери туризму та курортів згідно з міжнародними стандартами якості та з урахуванням європейських цінностей, перетворення її на високорентабельну, інтегровану у світовий ринок конкурентоспроможну сферу, що забезпечує прискорення соціально-економічного розвитку регіонів і держави загалом, сприяє підвищенню якості життя населення, гармонійному розвитку і консолідації суспільства, популяризації України у світі [12].

Таблиця 1

**Кількість санаторно-курортних закладів України
у 2011, 2014-2016 рр. (складено за [8, с. 11; 9, с. 11])**

(од.)

Види закладів	Роки				2016 р. до 2011 р.		Серед- ньорічні темпи зміни, %
	2011	2014	2015	2016	відхи- лення, +/-	темпи зміни, %	
Санаторії	453	187	184	172	-281	38,0	82,1
у тому числі дитячі	167	117	111	107	-60	64,1	91,5
Пансіонати з лікуванням	55	16	14	12	-43	21,8	73,8
Санаторії-профілакторії	224	118	79	63	-161	28,1	77,6
Будинки і пансіонати відпочинку	280	90	76	73	-207	26,1	76,4
Бази та інші заклади відпочинку	1979	1367	1372	1265	-714	63,9	91,4
Заклади 1-2-денного перебування	21	12	11	10	-11	47,6	86,2
Загальна кількість закладів	3012	1928	1863	1722	-1290	57,2	89,4
Кількість місць/ліжок, тис.	445	271	270	239	-206	53,7	88,3
Середній розмір закладу, місць	148	141	145	139	-9	93,9	98,1

Реалізація стратегічних орієнтирів сприятиме покращенню стану інфраструктури санаторно-курортної галузі і лікувально-оздоровчих місцевостей, забезпеченню економічної стабільності та прибутковості всього санаторно-курортного комплексу, а також підвищенню рівня надання санаторно-курортних послуг і покращенню конкурентоспроможності вітчизняної санаторно-курортної сфери на міжнародному ринку [10].

У національній санаторно-курортній галузі впродовж багатьох років закріпилася тенденція до зменшення кількості оздоровчих і санаторно-курортних закладів. Динаміка кількості санаторно-курортних закладів України та наявних у них ліжко-місць упродовж 2011, 2014-2016 років подана у табл. 1.

Наведені дані відображають загальне скорочення кількості санаторно-курортних закладів та ліжко-місць у них як в цілому, так і за всіма структурними групами. Ця тенденція простежується за весь період реформування санаторно-курортної сфери України – з 1995 року. За період 2011-2016 рр. відбулося зниження кількості санаторно-курортних закладів на 1290 од. та кількості ліжко-місць у них на 206 тис. Сьогодні в Україні працює 247 санаторіїв і пансіонатів з лікуванням (у 2005 р. їх було вдвічі більше), в т. ч. лише 63 санаторії-профілакторії (при показнику 300 і більше у попередні роки). Аналогічна ситуація склалася і з будинками відпочинку, турбазами, дитячими оздоровчими закладами. У складі санаторно-

курортних закладів України в 2016 році функціонувало 1214 підприємств та 508 закладів у власності фізичних осіб-підприємців, що відповідно склали 70,5% та 29,5% в загальній кількості суб'єктів цієї сфери бізнесу. Нині санаторно-курортна галузь України не має єдиної структури і розосереджена між різними міністерствами, відомствами, акціонерними товариствами, громадськими організаціями та іншими структурами. У зв'язку з цим розвиток санаторного напрямку як окремої складової системи реабілітаційної медицини в державі відбувається безсистемно.

Л. Гальків та О. Сорочак, застосувавши інструментарій статистики, довели наявність диспропорцій на регіональних ринках санаторно-курортних і оздоровчих послуг [4]. Вони розподілили регіони України на 6 кластерів за рівнем розвитку санаторно-курортних закладів:

- 1) Донецька, Івано-Франківська (кліматичні, бальнеологічні курорти), Київська (кліматичні, бальнеологічні), Харківська (бальнеологічні) області;
- 2) Житомирська, Рівненська, Тернопільська, Чернівецька області;
- 3) Кіровоградська, Луганська, Хмельницька області;
- 4) Волинська, Сумська, Черкаська, Чернігівська області;
- 5) Дніпропетровська, Запорізька (кліматичні, бальнеологічні), Миколаївська (кліматичні), Одеська

(кліматичні, бальнеологічні), Херсонська (кліматичні, бальнеологічні) області;

6) Вінницька (бальнеологічні), Закарпатська (бальнеологічні), Львівська (бальнеологічні), Полтавська (бальнеологічні) області, м. Київ (рис. 1).

Найбільша кількість об'єктів санаторно-курортного комплексу знаходиться в Одеській (332 заклади), Запорізькій (208 закладів), Закарпатській та Івано-Франківській (по 179 закладів) областях.

Динаміка чисельності оздоровлених в санаторно-курортних закладах України впродовж 2011-2016 рр. наведена у табл. 2.

Аналіз динаміки кількості рекреантів в санаторно-курортних закладах свідчить про їх загальне скорочення на 1434 тис. осіб. Темпи зниження кількості рекреантів, що відпочивали і лікувалися в Україні, майже однакові для всіх типів закладів.

Найбільше скорочення спостерігається у пансіонатах з лікуванням (на 84,8%), будинках і пансіонатах відпочинку (77,2%) та дитячих санаторіях (66,9%). Чисельність оздоровлених в санаторно-курортних закладах у 2016 р. за регіонами України зображена на рис. 2.

Стан ринку санаторно-курортних послуг пов'язаний з економічними процесами, які відбуваються в країні. Як зазначається у [1, с. 12], сучасний етап розвитку санаторно-курортної сфери України характеризується різким падінням попиту на санаторно-курортні послуги. Це призводить до зниження показників заповнюваності ліжкового фонду санаторно-курортних закладів, суттєвого зниження рівня ефективності їх діяльності. Основними причинами такого стану є: неспроможність населення оплачувати відпочинок у санаторно-курортних закладах внаслідок зменшення реальних доходів в умовах високої інфляції та зростання вартості путівок; зменшення державного фінансування соціально-лікувальних путівок Фондом соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою

працездатності для застрахованих осіб, Міністерством України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи, а також Міністерством праці та соціальної політики України; невідповідність високих цін якості санаторно-курортних послуг; відсутність ефективної державної політики як у сфері соціальної підтримки населення, так і в напрямі економічного та податкового сприяння діяльності закладів даного сектору

У 2014-2016 рр. одним із чинників, який вплинув на згортання мережі закладів, що надають послуги на ринку санаторно-курортного обслуговування, і, відповідно, через який відбулося зменшення кількості оздоровлених у цих закладах людей, стала окупація АР Крим, де знаходилася значна кількість оздоровчих комплексів, і куди направлялася через профспілкові путівки левова частка відпочивальників. Аналогічна ситуація відбулася на сході України – на частині Донецької та Луганської областей, де у зв'язку з антитерористичною операцією припинено функціонування багатьох закладів оздоровчого типу [7, с. 23].

Варто зауважити, що низка об'єктів вимагає значних фінансових ресурсів на відновлення та ремонт матеріально-технічної бази та медичного обладнання, що унеможливується складністю отримання кредитів; сезонність споживання санаторно-курортних послуг у зимовий період призводить до функціонування закладів на межі виживання; непродумана цінова політика на рекреаційно-оздоровчі послуги відлякує споживачів та підштовхує більш заможних українців відпочивати на зарубіжних курортах; керівництво санаторно-курортним закладом покладено на головного лікаря, а не на фахівця зі спеціальною менеджерською освітою, що робить процес управління неефективним; відсутність системи мотивації персоналу позначається на плинності кадрів та знижує якість обслуговування [3, с. 201].

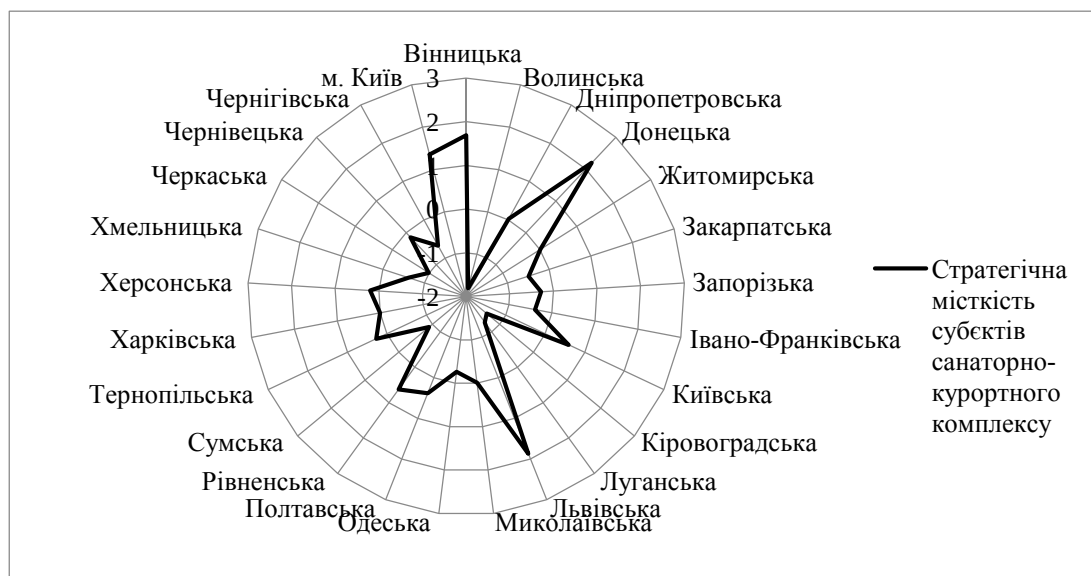


Рис. 1. Розподіл регіонів України за результатами статистичної оцінки потенціалу розвитку суб'єктів санаторно-курортного комплексу (побудовано за [4])

Таблиця 2

Чисельність оздоровлених у санаторно-курортних закладах України в 2011, 2014-2016 рр. (складено за [9, с. 11])

Показники	Роки				Відхилення 2016 р. від 2011 р., +/-	Темпи зміни 2016 р. до 2011 р., %
	2011	2014	2015	2016		
Чисельність оздоровлених	2942	1610	1483	1508	-1434	51,3
в тому числі у:						
- санаторіях	1278	544	544	429	-849	33,6
з них в дитячих	338	124	109	112	-226	33,1
- пансіонатах з лікуванням	99	16	12	15	-84	15,2
- санаторіях-профілакторіях	193	99	62	66	-127	34,2
- будинках і пансіонатах відпочинку	325	81	77	74	-251	22,8
- базах та інших закладах відпочинку	1038	697	785	763	-275	73,5
- закладах 1-2-денного перебування	9	4	3	5	-4	55,6

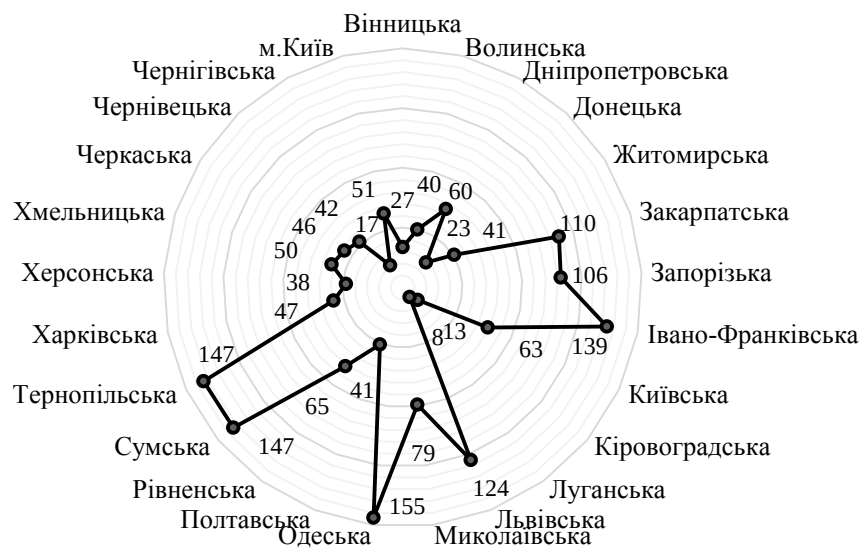


Рис. 2. Чисельність оздоровлених у санаторно-курортних закладах у 2016 р. за регіонами України (побудовано за [9, с. 53])

Формування в Україні ринкових відносин господарювання підвищило зацікавленість власників санаторно-курортних закладів в ефективності їх роботи та забезпеченості конкурентоспроможності наданих ними послуг. Цей факт підтверджується зростанням кількості структурних підрозділів сфери

сервісу у санаторно-курортних закладах, незважаючи на скорочення кількості самих закладів. Водночас власники закладів стали залежними від можливості громадян України купувати санаторно-курортний продукт, від їх платоспроможності [1, с. 13]. Дослідження науковців підтверджують, що

“...доходи від санаторно-курортних і оздоровчих послуг закладів у регіонах України лінійно корелюють із кількістю ночівель, собівартістю обслуговування та часткою лікарів серед працівників” [5], наголошуючи як на ролі економічних чинників, так і на ролі чинників використання трудового потенціалу санаторно-курортних закладів.

Ефективне використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств санаторно-курортного комплексу залежить від розуміння мотивації праці кожного працівника. Проблема мотивації праці персоналу протягом багатьох років залишається однією з найважливіших у низці проблем управління будь-якого підприємства та актуалізується прагненням керівництва (власників) до більш результативної праці персоналу та гнучкого розвитку підприємств в умовах мінливого середовища. Попри загальну типовість методів, механізмів, інструментів, способів та засобів, що застосовуються для управління персоналом підприємств різних видів економічної діяльності, об'єктивно існують особливості управління мотивацією праці на підприємствах санаторно-курортного комплексу. Вони обумовлені специфікою соціально-трудових відносин, зайнятості, умов і режимів праці на підприємствах санаторно-курортного комплексу, а також завданнями, поставленими під час формування політики зростання інноваційності та забезпечення конкурентоспроможності бізнесу. Причому ці чинники впливають як на особливості функціонування підприємств галузі, так і на управління їх персоналом та мотивацією праці.

Розробка і функціонування системи мотивації праці на підприємстві багато в чому залежать від працівників апарату управління, їх професійних і ділових якостей, кваліфікації, вміння налагодити діалог з працівниками та прийняти відповідні рішення, які сприятимуть поліпшенню мотиваційного клімату на підприємстві. На рис. 3 представлена система мотивації праці на підприємствах санаторно-курортного комплексу України.

Додамо, що трудові ресурси є основою розвитку всієї соціально-економічної системи підприємств санаторно-курортного комплексу. При цьому головним завданням розвитку трудового потенціалу на підприємствах санаторно-курортного комплексу України є вирішення проблеми формування мотиваційних механізмів підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Середньооблікову чисельність штатних працівників на підприємствах санаторно-курортного комплексу в Україні у 2011, 2014-2016 р. наведено у табл. 3. З таблиці бачимо, що у 2016 р. середньооблікова чисельність штатних працівників на всіх підприємствах цього галузевого комплексу становила 30,0 тис. осіб. Найбільше було зайнято штатних працівників у санаторіях (14,0 тис. осіб) та дитячих санаторіях (8,6 тис. осіб). В динаміці чітко простежується тенденція до стрімкого зменшення чисельності зайнятих на підприємствах санаторно-курортного комплексу. Зокрема, у найбільшій мірі зменшилася чисельність штатних працівників в пансіонатах з лікуванням – на 91,9% та

пансіонатах відпочинку – на 90,5%. В абсолютному вимірі найбільше скорочення відбулося у санаторіях – на 29,2 тис. осіб та дитячих санаторіях – на 8,9 тис. осіб. До негативного впливу слід віднести й те, що чисельність зайнятих на підприємствах санаторно-курортного комплексу зменшується вищими темпами, ніж відбувається скорочення кількості підприємств. Так, якщо за 2011-2016 рр. кількість санаторіїв зменшилася на 62,0%, то чисельність зайнятих у санаторіях – на 67,6%. Аналогічні показники для дитячих санаторіїв становили 36% та 50,7%.

Операційні витрати підприємств санаторно-курортного комплексу України у 2016 р. склали близько 3,3 млрд. грн, з яких 832,9 млн грн (25,6%) – витрати на оплату праці, а 169,9 млн грн (5,2%) – відрахування на соціальні заходи. Отже, майже третина витрат підприємств пов'язана із стимулюванням праці персоналу (рис. 4).

Отже, у зв'язку зі зменшенням кількості підприємств галузі та скороченням чисельності зайнятих у 2016 р. порівняно з 2011 р. відбулося істотне зниження витрат підприємств на оплату праці, тобто скоротилися можливості підприємств для стимулювання персоналу. На підприємствах санаторно-курортного комплексу України потрібно враховувати якість обслуговування при багатоетапній взаємодії клієнта з персоналом, відповідність дій працівника встановленим стандартам. А це, своєю чергою, залежить від здатності і бажання (мотивації) працівника слідувати цим стандартам. В даному контексті мотивацію персоналу можна визначити як спонукання персоналу до більш точного слідування стандартам у процесі роботи. При цьому високий рівень мотивації персоналу до якісної роботи у сфері рекреації не просто бажаний, а необхідний, оскільки саме існування підприємства ставиться в пряму залежність від якості роботи його працівників [6, с. 109].

Проведене нами соціологічне опитування працівників підприємств санаторно-курортного комплексу показало: більшість респондентів вважають, що якісна та ефективна мотивація праці стосується створення мотиваційного середовища на підприємствах (97,6% респондентів), а це слід вважати сприятливою передумовою реалізації ефективної політики управління мотивацією праці на підприємствах галузі. Крім того, працівники усвідомлюють, що ефективне управління мотивацією праці здатне забезпечити зростання ефективності функціонування підприємств санаторно-курортного комплексу. Дослідження виявило, що перспективними в контексті підвищення ефективності управління мотивацією праці є такі напрями мотивації, як: якість системи норм і правил, яких мають дотримуватися працівники; розвиненість партнерських відносин керівників і підлеглих; наявність і справедливості сформованої системи відповідальності за дотримання стандартів бізнес-процесів; зв'язок стимулювання праці та соціально відповідальної поведінки персоналу підприємства (в сукупності на 24,8% обумовлюють ефективність управління мотивацією).



Рис. 3. Система мотивації праці, що застосовується на підприємствах санаторно-курортного комплексу України

Таблиця 3

**Середньооблікова чисельність штатних працівників на підприємствах
санаторно-курортного комплексу України
у 2011, 2014-2016 рр. (складено за [8, с. 91; 9, с. 11-12])**

(осіб)

Типи закладів	Роки				Темпи зміни 2016 р. до 2011 р., %	Абсолютне відхилення 2016 р. до 2011 р., +/-
	2011	2014	2015	2016		
Санаторії	43287	25097	21172	14046	32,4	-29241
Дитячі санаторії	17460	11461	10696	8608	49,3	-8852
Пансіонати з лікуванням	3110	692	459	253	8,1	-2857
Дитячі заклади оздоровлення цілорічної дії, дитячі центри	3991	1465	1256	915	22,9	-3076
Санаторії-профілакторії	6498	4163	2872	2081	32,0	-4417
Бальнеологічні лікарні, грязелікарні, бальнеогрязелікарні (включаючи дитячі)	805	318	294	231	28,7	-574
Будинки відпочинку	529	195	241	117	22,1	-412
Пансіонати відпочинку	6755	1441	1226	644	9,5	-6111
Бази відпочинку, інші заклади відпочинку (крім турбаз)	12117	6239	5979	3106	25,6	-9011
Оздоровчі заклади 1-2-денного перебування	71	46	56	32	45,1	-39
Разом	94623	51117	44251	30033	31,7	-64590

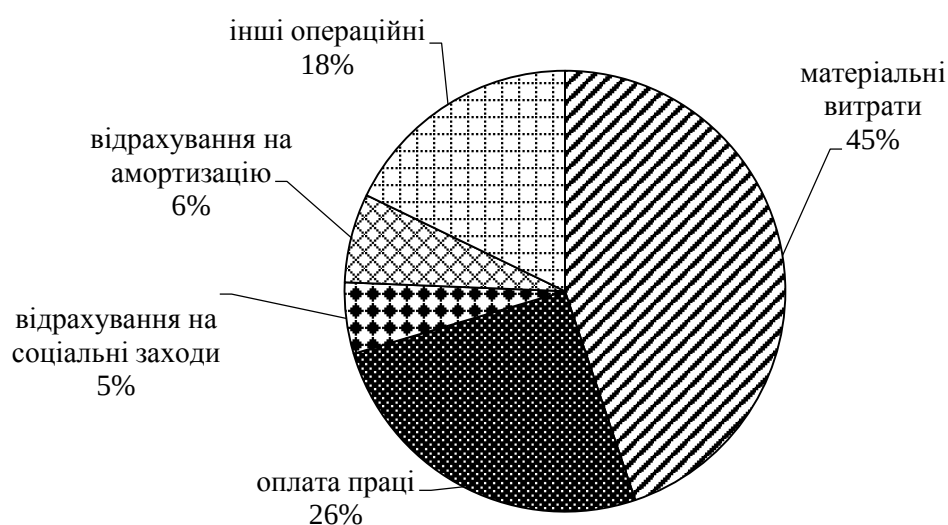


Рис. 4. Структура операційних витрат підприємств санаторно-курортного комплексу України у 2016 р.
(побудовано за [9, с. 21])

Важливим є узгодження інструментів мотивації праці зі стратегічним баченням ролі працівника відповідної категорії у забезпеченні розвитку підприємства санаторно-курортного комплексу.

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямі. Формування інтелектуально-кадрових ресурсів підприємств санаторно-курортного комплексу та реалізація їх потенціалу в значній мірі визначаються ефективністю управління мотивацією праці. Проведений аналіз показав, що протягом останніх років у даній галузі спостерігаються негативні тенденції щодо зменшення як кількості санаторно-курортних закладів, в т. ч. підприємств, так і чисельності їх працівників, що є наслідком і недостатньої мотивації у цій сфері в цілому. Проте ринок праці санаторно-курортних послуг України є потенційно привабливим, тому для його подальшого ефективного розвитку та максимізації використання можливостей трудового потенціалу підприємств необхідним є впровадження і застосування низки мотиваційних заходів.

Подальших досліджень потребує розробка мотиваційних заходів та інструментів, адаптованих до діяльності конкретних підприємств сфери обслуговування та для окремих категорій персоналу цих підприємств.

ЛІТЕРАТУРА

1. Борулько Н. М. Сучасний стан та перспективи розвитку санаторно-курортного комплексу України / Н. М. Борулько // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2014. – № 8. – С. 10-15.
2. Вуйчик О. І. Роль і місце рекреаційно-туристичного комплексу в структурі економіки України / О. І. Вуйчик // Вісник Львівського національного університету ім. Ів. Франка. – 2008. – Вип. 39. – С. 87-95. – (Сер. Економіка).
3. Галасюк С. С. Сучасний стан розвитку санаторно-курортної бази України / С. С. Галасюк // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2017. – Вип. 15. – С. 197-202.
4. Гальків Л. І. Статистична типологія та аналіз діяльності закладів санаторно-курортної сфери [Електронний ресурс] / Л. І. Гальків, О. З. Сорочак // Ефективна економіка. – 2017. – № 11. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5851>.
5. Гладчак Н. В. Сутність трудового потенціалу: теоретичні основи формування дефініцій / Н. В. Гладчак // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2011. – № 33. – Ч. 1. – С. 79-83.
6. Гриньова В. М. Проблемы мотивации персонала предприятия : монография / В. М. Гриньова, И. А. Грузина. – Х. : ВД “Инжек”, 2007. – 184 с.
7. Коваленко Н. О. Аналіз ринку санаторно-курортних послуг України / Н. О. Коваленко // Економіка харчової промисловості. – 2015. – Т. 7. – № 4. – С. 21-27.

8. Колективні засоби розміщування в Україні у 2015 році : статистичний бюлетень / Державна служба статистики України. – К., 2016. – 200 с.

9. Колективні засоби розміщування в Україні у 2016 році : статистичний бюлетень / Державна служба статистики України. – К., 2017. – 200 с.

10. Потьомкін Л. М. Ефективність сучасних форм мотивації персоналу промислового виробництва / Л. М. Потьомкін // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013. – Вип. 3 (2). – С. 76-82.

11. Про курорти : Закон України від 05.10.2000 № 2026-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2026-14>.

12. Стратегія розвитку туризму та курортів на період до 2026 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

REFERENCES

1. Borulko, N. M. (2014), Suchasnyi stan ta perspektyvy rozvytku sanatorno-kurortnoho kompleksu Ukrainy, *Visnyk Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu im. V. Dalia*, vol. 8, s. 10-15.
2. Vuitsyk, O. I. (2008), Rol i mistse rekreatsiino-turystychnoho kompleksu v strukturі ekonomiky Ukrainy, *Visnyk Lvivskoho natsionalnoho universytetu im. Iv. Franka*, vol. 39, s. 87-95. (Seriiia Ekonomika).
3. Halasiuk, S. S. (2017), Suchasnyi stan rozvytku sanatorno-kurortnoi bazy Ukrainy, *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, vol. 15, s. 197-202.
4. Halkiv, L. I. and Sorochak, O. Z. (2017), Statystychna typolohiia ta analiz diialnosti zakladiv sanatorno-kurortnoi sfery, *Efektivna ekonomika*, vol. 11. [Online], available at : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5851>.
5. Hladchak, N. V. (2011), Sutnist trudovoho potentsialu: teoretychni osnovy formuvannia definitsii, *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu*, vol. 33, part 1, s. 79-83.
6. Grin'ova, V. M. and Gruzina, I. A. (2007), *Problemy motivacii personala predpriiatija*, VD “Inzhrek”, Har'kov.
7. Kovalenko, N. O. (2015), Analiz rynku sanatorno-kurortnykh posluh Ukrainy, *Ekonomika kharchovoi promyslovosti*, vol. 7, № 4, s. 21-27.
8. *Kolektyvni zasoby rozmishchuvannia v Ukraini u 2015 rotsi* (2016), Kyiv.
9. *Kolektyvni zasoby rozmishchuvannia v Ukraini u 2016 rotsi* (2017), Kyiv.
10. Potomkin, L. M. (2013), Efektyvnist suchasnykh form motyvatsii personalu promyslovoho vyrobnytstva, *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen*, vol. 3 (2), s. 76-82.
11. Pro kurorty [Online], available at : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2026-14>.
12. Stratehiia rozvytku turyzmu ta kurortiv na period do 2026 roku [Online], available at : <http://zakon2.rada.gov.ua>.