

Melnik T.Yu.

Zhytomyr State Technological University

## FORMATION INFORMATION RESOURCES OF MANAGEMENT ACCOUNTING TO THE PROCESS OF CONTROL FINANCIAL RESULTS OF ENTERPRISE

### Summary

The article studies the nature and importance of management accounting in the information provision to the process of control financial results. Its main tools are isolated and characterized. Grounded the necessity of construction management accounting based on the formation of responsibility centers. Allocated separate account for the formation of information created on gross profit, which reflects the performance of responsibility centers. Reveals the importance of management reporting in the process of control financial results.

**Keywords:** financial results, system of controlling, management accounting, informational support.

УДК 331.2

## ДОСЛІДЖЕННЯ І АНАЛІЗ ІНОЗЕМНОГО ДОСВІДУ ОЦІНКИ ПРАЦІ

Сокур М.І., Гриценко Д.С.

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

Метою оцінки праці є визначення відносної цінності праці, яка включає в себе формальне і систематичне порівняння різних видів праці. Результатом оцінки праці є визначення ієрархії оплати. В зарубіжних фірмах оцінкою займаються спеціально вибрані комітети, які планують оцінку праці. Одним із методів оцінки праці є розмежування видів праці. Застосовують також метод класифікації видів праці, бальний метод, факторного порівняння, а також метод групування аналогічних видів праці за тарифними розрядами. Ряд зарубіжних фірм застосовують оплату праці засновану на кваліфікації і оплату, що складається на ринку. Застосування методів оцінки праці є важливим фактором мотивації працівників до високопродуктивної праці.

**Ключові слова:** оцінка праці, ранжування, класифікація, бальний метод, факторне порівняння, тарифи, мотивація.

**Постановка проблеми.** Мета оцінки праці (jobevaluation) – визначити відносну цінність праці. Вона включає в себе формальну і систематичне порівняння різних видів праці для визначення цінності одного виду праці порівняно з іншим. Її кінцевий результат – визначення ієрархії оплати. Основа оцінки праці полягає в тому, щоб порівняти зміст різних видів праці, наприклад, необхідним фізичним зусиллям, відповідальності, навичок. Припустимо, Ви знаєте (на основі Вашого огляду оплати і політики винагороди), «скільки коштують» ключові, контрольні види праці, і можете використовувати оцінку праці для того, щоб визначити відносну цінність всіх інших видів праці на Вашій фірмі (по відношенню до цих «контрольних точок»). Тоді Ви добре просунулися на шляху до справедливої оцінки всіх видів праці у Вашій організації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні й прикладні аспекти мотивації продуктивності та якості праці знайшли відображення в зарубіжній літературі й вітчизняній науці. Вітчизняні дослідники мають різні підходи до проблеми мотивування праці й організації діяльності. Цими проблемами займаються В. Абрамов, Г. Дмитренко, А. Калина, А. Колот, П. Круш, А. Крушевський, О. Крушельницька. Важливий внесок у розробку проблем мотивування оцінки діяльності й мотивації праці внесли зарубіжні вчені М. Армстронг, В. Врум, Б. Моснер, М. Потер, Т. Стівенс, Ф. Уайтлі, Ф. Херцберг. Проблему формування трудового потенціалу й збереження трудового капіталу підприємства вивчали А. Ачкасов, І. Джаїн, Т. Костишина, Т. Макарова, А. Найда, В. Пасічний, В. Торкатюк та ін.

**Виклад основного матеріалу.** Існує два основних способи, які можна використовувати для порівняння декількох видів праці.

По-перше, можна скористатися власною інтуїцією. Ви можете просто вирішити, що один вид праці «важливіше» іншого і не вдаватися в зайві роздуми, чому це так з точки зору факторів, що відносяться до конкретного виду праці.

Застосовуючи другий спосіб, Ви можете порівняти види праці один з одним за деякими базовими показниками, загальними для всіх видів праці. В управлінні винагородою такі базові показники називаються факторами можуть бути компенсовані. Це ті чинники, які визначають Ваше розуміння змісту праці і те, як один вид праці співвідноситься з іншим. Вони також допомагають визначити розмір винагороди, що виплачується за кожен вид праці.

Деякі роботодавці винаходять свої власні компенсовані фактори. Однак більшість використовує чинники типових систем оцінки праці і ті, на які є посилання у федеральному законодавстві. Наприклад, Закон про рівну оплату, проголошуючи, що жінки, які виконують приблизно таку ж роботу, як і чоловіки (з точки зору цих факторів), повинні отримувати рівну з чоловіками зарплату, вказує на чотири компенсуються фактора – навички, зусилля, відповідальність та умови праці. Інший приклад: метод оцінки праці, пропагований консалтинговою фірмою «Хей», базується на трьох компенсованих факторах: ноу-хау, вирішенні проблем і відповідальності.

Вибір компенсуючих факторів відіграє стрижневу роль в оцінці праці. В оцінці праці кожен вид праці зазвичай порівнюється зі всіма іншими порів-

няними видами праці за одним і тим же компенсуючі факторів. Таким чином, Ви оцінюєте одні і ті ж елементарні компоненти кожного виду праці, а тому Вам легше порівняти різні види праці між собою – наприклад, за навичкам, зусиллям, відповідальності, умов праці, які потрібні для кожного виду праці.

**Планування оцінки праці і підготовка до неї.** Оцінка праці – це здебільшого суб'єктивний процес, що вимагає тісної співпраці менеджерів нижньої ланки, фахівців з управління персоналом, самих працівників і представників профспілки. Основні кроки: визначення необхідності програми, пошук підтримки, а потім вибори комітету оцінки, який, власне кажучи, і проводить оцінку праці.

Визначити потребу в оцінці праці нескладно. Наприклад, причиною не задоволеності працівників, що виражається у високій плинності кадрів, страйках, суперечках, може бути несправедливість: працівникам по-різному платять за одну і ту ж роботу. Аналогічно, менеджери можуть висловлювати занепокоєння з приводу застосовуваної в даний час неформальної процедури визначення ставок оплати різних видів праці, відчуваючи, що більш систематична оцінка тарифних ставок була б більш справедливою.

Далі, оскільки працівники можуть злякатися, що систематична оцінка їх роботи на ділі може призвести до скорочення їх зарплати, другий важливий крок полягає в тому, щоб заручитися підтримкою працівників. Ви можете сказати працівникам, що в результаті майбутньої програми оцінки праці рішення про розмір зарплати більше не будуть прийматися просто за примхою начальства, що оцінка праці створить механізм для прийняття до уваги тих скарг, які вони висловлюють, і в результаті проведення оцінки праці жодна тарифна ставка не знизиться.

Потім необхідно вибрати комітет по оцінці праці, і тому є дві причини. По-перше, комітет повинен виявити точки зору кількох людей, добре знайомих з працею, про який йде мова, причому кожен з них може мати свою особливу точку зору щодо природи цієї праці. По-друге (якщо комітет, принаймні, частково складається з працівників), можливо, створення комітету допоможе гарантувати, що працівники краще сприймуть результати оцінки праці.

Власне комітет зазвичай складається з п'яти членів, більшість з яких – працівники. Хоча менеджери мають право працювати в таких комітетах, працівники, можливо, будуть підозріло ставитися до їх присутності і тому, ймовірно, краще всього, щоб представники менеджерів не брали участь в оцінці комітетом праці не менеджерів. Проте присутність фахівця з управління персоналом зазвичай можна виправдати: адже він користується репутацією неупередженої людини, ніж лінійний менеджер, і він може допомогти в оцінці праці як експерт. Перший спосіб – надати цій людині дорадчий голос. Представник профспілки теж може брати участь в цьому, але в більшості випадків профспілка лише стверджує оцінку праці як метод прийняття попередніх рішень і зберігає за собою право опротестовувати фактичні рішення про тарифи за допомогою скарг або переговорів. Кожен призначений член комітету потім отримує брошуру, що описує процес оцінки праці, проходить спеціальний інструктаж і навчання, де йому пояснюють, як проводити оцінку праці.

По-перше, він зазвичай визначає 10-15 ключових, контрольних видів роботи. Ці види праці будуть оцінюватися в першу чергу і будуть служити орієн-

тирами або вихідними пунктами для вимірювання відносної важливості або цінності всіх інших видів праці і розробки ієрархії видів праці.

Далі, комітет може вибрати компенсовані фактори (хоча відділ управління персоналом зазвичай воліє розглядати це як складову частину процедури вибору конкретної методики оцінки праці).

Нарешті, комітет переходить до виконання своєї найважливішої задачі – фактичного визначення цінності кожного виду праці. Для цього комітет, ймовірно, використовують один з наступних методів оцінки праці: ранжування, класифікація, бальний метод або факторне порівняння.

Найпростіший метод оцінки праці – ранжування (ranking method) всіх видів праці, зазвичай на основі якогось узагальненого фактора на кшталт «складності роботи», Ранжування видів праці складається з декількох етапів.

1. Збір інформації про працю. Перший крок – дослідження праці. Складають посадову інструкцію для кожного виду праці, а потім використовують її (зазвичай) як базис для ранжирування. Іноді становлять також кваліфікаційні вимоги (або карту організації праці), але зазвичай ранжування праці проводиться для «всієї роботи в цілому», а не для ряду компенсуються факторів. Таким чином, детальний перелік функціональних обов'язків працівника із зазначенням пропонованих до працівника вимог не настільки необхідний для вирішення проблем, прийняття рішень, скажімо, визначення навичок при використанні цього методу на відміну від інших методів оцінки праці.

2. Вибір експертів і видів праці для ранжирування. Часто не має сенсу складати один і той же рейтинг для всіх видів праці, які є в організації. Більш звичайна процедура – ранжування видів праці по підрозділах або «за класами» (тобто виробничі робочі, канцелярські службовці). При цьому зникає необхідність безпосередньо порівнювати, скажімо, праця на виробництві та канцелярська праця.

3. Вибір компенсуючих факторів. У методі ранжирування зазвичай використовується тільки один фактор (такий, як складність праці), так що визначається рейтинг кожного виду праці в цілому. Незалежно від того, скільки факторів Ви вибрали, рекомендується ретельно пояснити членам комітету, що являє собою кожний фактор, щоб вони могли оцінювати працю, не входячи в протиріччя один з одним.

4. Ранжування видів праці. Далі визначається ранг кожного виду праці. Найпростіший спосіб зробити це – видати кожному члену комітету набір карток, на кожній з яких наводиться короткий опис виду праці. Потім на картках проставляються ранги, від найнижчого до найвищого. Деякі менеджери використовують «метод почергового ранжирування», щоб процедура давала більш точні результати. Тут Ви, взявши картки, вибираєте спочатку картку з найвищим рангом, потім з найнижчим, потім – з найвищим і найнижчим з решти і т. д. до тих пір, поки не будуть проранжовано всі картки. Так як зазвичай вибирати крайні оцінки простіше, такий підхід спростить процедуру ранжирування.

5. Комбінація рейтингів. Зазвичай кілька експертів ранжирують види праці незалежно один від одного. Потім, коли це буде зроблено, комітет (або Ви самі) може просто усереднити результати ранжирування.

«За» і «проти». Це найпростіший метод оцінки праці, його легше всього пояснити і він зазвичай забирає менше часу, ніж інші методи.

Деякі з його недоліків обумовлені скоріше його використанням, ніж самим методом. Наприклад, існує тенденція надто вже покладатися на суб'єктивні згоди. Аналогічно, ранжування не дає жодних критеріїв для вимірювання відносної цінності одного виду праці. Наприклад, вид праці № 4 може насправді бути в п'ять разів цінніше, ніж № 5, але при системі ранжирування Ви будете знати, що одна робота має більш високий рейтинг в порівнянні з іншою. Ранжування зазвичай доречно в невеликих організаціях, які не можуть дозволити собі витратити час або гроші на розробку більш складної системи.

Застосовується також метод класифікації (або градації) видів праці (classification (orgrading) method) – це простий і широко використовуваний метод, який полягає в тому, що види праці розподіляються на групи. Ці групи називаються категоріями (classes), якщо в них входять тільки аналогічні види праці (наприклад, «судовий виконавець IV категорії»), або розрядами (grades), якщо в них входять види праці, однакові за складністю, але відрізняються за іншими ознаками.

Існує кілька способів класифікації видів праці. Один спосіб – складання «описів розрядів» (аналог посадової інструкції) і розподіл видів праці за категоріями на основі цих описів. Інший спосіб – розробка правил класифікації для кожної категорії (наприклад, скільки незалежних суджень, навичок, фізичних зусиль і т. д. вимагає кожна категорія видів праці). Потім можна класифікувати види праці за цими правилами.

Звичайна процедура полягає в тому, щоб вибрати ряд компенсуються факторів, а потім розробити опис класів або розрядів, що описують кожен клас з точки зору кількості або рівня компенсуються факторів. Наприклад, у федеральній системі класифікації в США використовуються наступні компенсовані фактори: 1) складність і різноманітність праці; 2) підпорядкування і керівництво; 3) самостійні судження; 4) необхідна оригінальність; 5) природа і цілі взаємин із співробіт-

никами; 6) відповідальність; 7) досвід; 8) необхідні знання.

На основі цих компенсуються факторів складають опис розряду (gradedescription), після цього оцінний комітет розглядає усі посадові інструкції і розподіляє всі види праці за категоріями та розрядами.

#### ОПИС РОЗРЯДІВ

GS-1 включає ті категорії посад, де обов'язком людини є виконання деяких дій під безпосереднім керівництвом при обмеженому свободі прояву власних незалежних суджень або при повному відсутності такої свободи:

А) проста рутинна робота в офісі, в бізнесі чи на державній службі;

Б) елементарна робота підлеглого технічного характеру в науковій, технічній або професійній сфері.

GS-2 Включає категорії посад, де обов'язком людини є:

А) виконувати під безпосереднім керівництвом при обмеженій свободі вираження незалежних суджень рутинну роботу в офісі, в бізнесі або на державній службі, або порівнянню технічну роботу обмеженого і підлеглого характеру наукової, технічної чи професійній сфері, що вимагає певної професійної підготовки або досвіду;

Б) виконувати іншу роботу аналогічного значення, складності і відповідальності, що вимагає такої ж кваліфікації. GS-3 Включає категорії посад, де обов'язком людини є:

А) виконувати під безпосереднім або загальним керівництвом щодо складну і відповідальну роботу в офісі, в бізнесі або на державній службі, або порівнянню технічну роботу підпорядкованого характеру професійної, наукової або технічної сфері, вимагає в кожному з випадків:

- (1) певної професійної підготовки або досвіду,
- (2) професійних знань у певній області,

(3) в деякій мірі вираження незалежних суджень відповідно з добре відомими методиками і процедурами;

Б) виконувати іншу роботу аналогічної значущості, складності і відповідальності, що вимагає порівнянної кваліфікації.

GS-4 Включає ті категорії посад, де обов'язком людини є:

А) виконувати під безпосереднім або загальним керівництвом помірно складну і відповідальну роботу в офісі, в бізнесі чи на державній службі, або виконувати порівнянню технічну роботу підлеглого характеру у професійній, науковій або технічній сфері, вимагає в кожному з випадків:

(1) середньої професійної підготовки, а також досвіду роботи на посадах нижчого керівного складу чи інших (рисунок 1).

Метод класифікації видів праці має кілька переваг. Головне полягає в тому, що більшість роботодавців зазвичай все одно класифікують види праці, незалежно від того, який метод оцінки праці

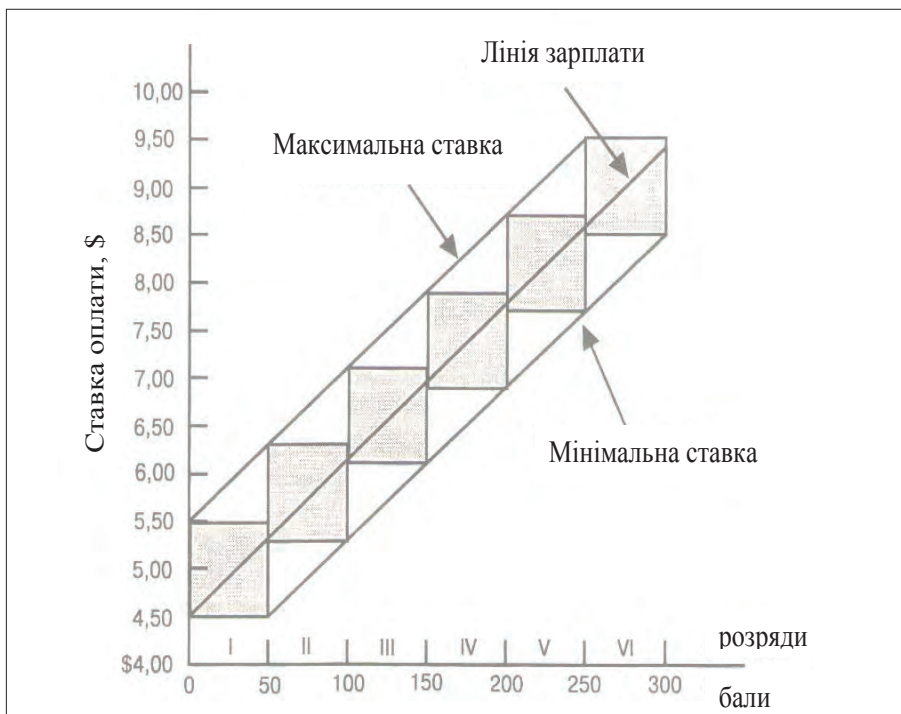


Рис. 1. Структура зарплати (графік показує категорії оплати, які перекриваються і «вилку» зарплати)

вони використовують. Вони роблять це для того, щоб уникнути необхідності мати справу з некеріваним кількістю видів праці і оцінювати їх. При використанні методу класифікації праці всі види праці, звичайно ж, вже будуть згруповані в декілька категорій.

Недолік в тому, що важко скласти опис категорії або розряду, і використання їх у значною мірою потребує суб'єктивних суджень. Все ж багато роботодавців (включаючи уряд США) успішно використовують цей метод, і уряд навіть прийшов до висновку, що витрати на використання більш формалізованих кількісних методів (таких, як два описаних нижче методу) більше, ніж забезпечувана ними додаткова точність.

Бальний метод (pointmethod) – більш формалізований кількісний метод оцінки праці. Він включає в себе визначення декількох компенсуючих факторів, у кожного з яких може бути кілька ступенів, а також ступеня, в якій кожен фактор присутній у конкретному виді праці. Наприклад, припустимо, що Ваші види праці можуть мати п'ять ступенів відповідальності. І припустимо, що кожній ступені кожного фактора приписується певна кількість балів. Потім, коли оціночний комітет визначає, якою мірою кожен з компенсуються факторів (таких, як «відповідальність») присутній у праці, можна буде скласти відповідні бали за всіма факторами і отримати загальну бальну оцінку праці. Таким чином, результатом буде кількісний рейтинг кожного виду праці в балах. Бальний метод, очевидно, – один з найбільш широко використовуваних методів оцінки праці.

**Метод оцінки праці за допомогою факторного порівняння.** Факторний порівняння (factor comparison method) – це ще один кількісний метод, що включає в себе вирішення питання, в яких видах праці вибрані компенсовані чинники присутні в більшій мірі, ніж в інших. Насправді цей метод – вдосконалений метод ранжирування. У методі ранжирування зазвичай дивляться на кожен вид праці як на щось єдине і неподільне і ранжують види праці за деякого уза-

гального критерію, наприклад, по складності праці. У методі факторного порівняння всі види праці ранжуються кілька разів: по одному разу на кожен обраний компенсується фактор. Наприклад, види праці можна проранжувати спочатку за компенсуючому фактору «навички». Потім їх можна проранжувати за «вимог до інтелекту» і так далі. Потім для кожного виду праці рейтинги підсумовують, щоб визначити загальний чисельний рейтинг праці. Цей метод також широко використовується на практиці.

**Висновки і пропозиції.** Метою оцінки праці є визначення відносної цінності праці. Вона включає в себе формальне і системне порівняння різних видів праці для визначення цінності одного виду праці порівняно з іншими. Оцінка праці – це здебільшого суб'єктивний процес який базується на тісній співпраці менеджерів, фахівців з управління персоналу, працівників основних професій і профспілок. Кінцевим результатом оцінки праці є визначення ієрархії оплати.

Як показує аналіз даної проблеми в зарубіжних фірмах оцінкою праці займаються спеціальні комітети, які планують оцінку праці. Найбільш поширеним методом оцінки праці в зарубіжних фірмах є ранжування усіх видів праці. Воно включає слідує етапи: збір інформації про працю, вибір експертів і видів праці для ранжування, вибір компенсуючих факторів, власне ранжування видів праці, комбінація рейтингів. Деякі фірми застосовують також метод класифікації видів праці, який полягає в тому, що види праці розподіляються по групах. Ряд фірм застосовують даний метод – це більш формалізований кількісний метод оцінки праці, який базується на визначенні декількох компенсуючих факторів. Широке застосування в зарубіжних фірмах знаходить метод групування аналогічних видів праці за тарифними розрядами та оплати праці, що складається на ринку, що може бути рекомендовано і в умовах України. Таким чином, застосування методів оцінки праці є важливим фактором мотивації працівників до високопродуктивної праці.

### Список літератури:

1. Десслер Гари. Управление персоналом / Пер. с англ. – М.: «Издательство БИНОМ», 1997. – 432 с. : ил.
2. Циба Т.Є., Саленко О.Ф., Загірняк Д.М., Сокур М.І. Фінансова складова корпоративного управління. Навчальний посібник для студентів ВНЗів. – Кременчук: Вид. ПП Щербатих О.В., 2008. – 204 с.
3. Циба Т.Є., Труніна І.М., Сокур М.І. Економічні аспекти управління якістю. Навчальний посібник для студентів ВНЗів. – Кременчук: Вид. ПП Щербатих О.В., 2010. – 180 с.
4. Сокур М. І. Система якості фірми: монографія / Сокур М.І., Божик Д.П., Сокур Л.М. – Кременчук: Вид. ПП Щербатих О.В., 2013. – 252 с.
5. Фальцман В.П. Экономическое поведение: человек – фирма – государство – экономика. – М.: Дело, 1993, т. 1, 2.
6. Пронников В.А., Ладанов И.Д. Управление персоналом в Японии: Очерки. – М.: Наука, 1989.
7. Конарева Л.А. Управление качеством продукции и освоение передовой технологии (опыт США и Японии) // ЭКО. – 1988. – П. – С. 155-170.
8. Питере Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опит лучших компаний) / Пер. с англ.; Под ред. Л.И. Евенко. – М.: Прогресс, 1986.
9. Харрингтон Дж. Управление качеством в американских корпорациях / Сокращенный перевод с английского: Под ред. Л.А. Конарева. – М.: Экономика, 1990.

**Сокур Н.И., Гриценко Д.С.**

Кременчугский национальный университет имени Михаила Остроградского

## ИССЛЕДОВАНИЯ И АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТ ПО ОЦЕНКЕ ТРУДА

### Аннотация

Целью оценки труда является определение относительной ценности труда, которая включает в себя формальное и систематическое сравнение различных видов труда. Результатом оценки труда является определение иерархии оплаты. В зарубежных фирмах оценке занимаются специально выбранные комитеты, которые планируют оценку труда. Одним из методов оценки труда является разграничение видов труда. Применяют также метод классификации видов труда, балльный метод, факторного сравнения, а также метод группировки аналогичных видов труда по тарифным разрядам. Ряд зарубежных фирм применяют оплату труда основанную на квалификации и оплате, складывающейся на рынке. Применение методов оценки труда является важным фактором мотивации работников к высоко производительному труду.

**Ключевые слова:** оценка труда, ранжирование, классификация, балльный метод, факторное сравнения, тарифы, мотивация.

**Sokur N.I., Gritsenko D.S.**

Kremenchug Michael Ostrogradskiy National University

## RESEARCH AND ANALYSIS OF FOREIGN EXPERIENCE ON ASSESSMENT

### Summary

The objective job evaluation is to determine the relative value of work, which includes formal and systematic comparison of different types of work. The result of job evaluation is to determine the hierarchy payment. In the assessment of foreign firms dealing specially selected committees that plan evaluation work. One method of job evaluation is the differentiation of types of work. Used as a method of classification of labor, PMT, factor comparison, and a method of grouping similar types of work for the tariff category. Several foreign companies use labor based on qualifications and pay, which is on the market. Application of job evaluation is an important factor in motivating employees to effective work.

**Keywords:** appraisal of work, ranking, classification, PMT, factor comparison, tariffs, motivation.

УДК 334.7

## ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЯВИЩА В ТУРИЗМІ

**Тимченко Н.М.**

Херсонська державна морська академія

У даній науковій роботі розглядаються питання історії розвитку підприємництва як соціального та економічного явища в туристичній сфері. В результаті дослідження встановлено, що в реформуванні української економіки ще із часів перебудови сектор малого бізнесу взяв на себе роль творця підґрунтя для нової системи господарювання, і домінуючий сьогодні приватний сектор зароджувався саме у сфері малого бізнесу. На теперішній час саме підприємництво все більше визнається як рушійна сила економіки в цілому та туризму зокрема, що надає можливості для подальшого розвитку туристичних територій і регіонів, формування інвестиційного клімату та конкурентоспроможних послуг. З туристичним бізнесом підприємців пов'язане формування матеріальної бази галузі, оцінка ефективності діяльності підприємств та використання ресурсів, організація праці, характер споживання туристичних послуг тощо. В статті також проведено аналіз розуміння сутності та змісту підприємництва, підприємця й бізнесмена в економічному середовищі, що є вкрай важливим для оцінки діяльності представників малого бізнесу в туристичній сфері, а також для визначення їх ролі та значення в житті суспільства.

**Ключові слова:** підприємництво, туризм, туристичні послуги, новаторство, малий бізнес, підприємство.

**Постановка проблеми.** В реформуванні української економіки ще із часів перебудови сектор малого бізнесу взяв на себе роль творця підґрунтя для нової системи господарювання. Домінуючий сьогодні приватний сектор зароджувався саме у сфері малого бізнесу. На теперішній час саме підприємництво все більше визнається як рушійна сила економіки в цілому та туризму зокрема, що надає можливості для подальшого розвитку туристичних територій і регіонів, формування інвестиційного клімату та конкурентоспроможних послуг. Світова практика свідчить, що

технічний прогрес та найбільш повне задоволення споживчого попиту в багатьох випадках визначаються ефективністю роботи невеликих підприємств. Малий бізнес знаходиться в центрі інтересів сучасного суспільства, зачіпає життя всього населення. З туристичним бізнесом підприємців пов'язане формування матеріальної бази галузі, оцінка ефективності діяльності підприємств та використання ресурсів, організація праці, характер споживання туристичних послуг тощо.

**Аналіз останніх досліджень.** Вивчення та систематизація наукових публікацій показує, що про-