

Список літератури

1. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://www.ukrstat.gov.ua/>>.
2. Роздрібна торгівля Харківської області у 2009 році [Текст]: стат. зб. / відп. за вип. О. В. Фішанина. – Харків : ГУСХО, 2010. – С. 99.
3. Маркетинг Клуб [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <www.rusnauka.com/11_EISN.../64033.doc.htm>.
4. Українська асоціація маркетингу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://uam.in.ua/rus/projects/conference/>>.
5. Сушко, О. В. Особливості та тенденції формування ринку ресторанного господарства [Текст] / О. В. Сушко // Торгівля і ринок України : темат. зб. наук. пр. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2005. – Вип. 20. – С. 295–301.

Отримано 1.10.2010. ХДУХТ, Харків.
© О.В. Жегус, М.В. Михайлова, 2010.

УДК 365.78.300'2

В.В. Кривошей, канд. екон. наук

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МОБІЛЬНОСТІ ТА КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ В РЕСТОРАННОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Розглянуто зв'язок мобільності та рівня кар'єрного зростання в ресторанному господарстві.

Рассмотрена взаимосвязь мобильности и карьерного роста в ресторанном хозяйстве.

The relationship of mobility and career in the hospitality sector.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Незважаючи на значний теоретичний і практичний інтерес до поставлених питань, емпіричні дослідження трудової мобільності та заробітної платні на рівні окремих підприємств (зокрема підприємства ресторанного господарства) мають великі труднощі під час одержання персональної інформації, що стосується працівників. Дослідження внутрішніх ринків праці, що ґрунтуються на базі даних про персональні характеристики зайнятих працівників в організації, до цих пір досить мало зустрічаються, що пояснюється складністю доступу до персональної інформації, вимог конфіденційності. Цей висновок особливо справедливий для країн з ринками, що розвиваються, зокрема для Украї-

ни. Отримані при цьому результати носять неоднозначний, дискусійний характер, а для країни з ринками, що розвиваються їх недостатньо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями особливостей управління трудовим капіталом сучасних підприємств ресторанного господарства займаються такі вчені, як: В.М. Гриньова, А.А. Садеков, У.І. Карекін, Л.А. Лутай, В.А. Гросул, Н.М. Власова тощо.

Мета та завдання статті. Наше дослідження націлене на проведення комплексного аналізу внутрішньої трудової мобільності в межах внутрішнього ринку праці українського підприємства ресторанного господарства та оцінку впливу трудової мобільності на зміни в оплаті праці. Для досягнення цієї мети необхідно оцінити інтенсивність та напрямки внутрішньої трудової мобільності; виявити чинники, що визначають просування працівників за кар'єрними сходами; оцінити ступінь впливу просувань працівників на різницю в заробітних платнях; визначити взаємозв'язок внутрішньої мобільності та плінності кадрів.

Виклад основного матеріалу дослідження. У табл. 1 наведено розподіл працівників між позиціями і рівнями посадовий ієрархії, розраховано на основі інформації про тривалість епізодів внутрішньофірмової кар'єри кожного робітника дослідженої сукупності ресторанного господарства.

Оскільки джерелом даної інформації є відомості, що акумульовані у відділі кадрів, то з самого початку епізоди висвітлювали будь-яку подію, що супроводжується виходом наказу про кадри. Іншими словами, епізоди часто включали в себе просту зміну заробітної платні (наприклад, її індексацію чи виплату премії), що не супроводжувалося внутрішніми переміщеннями працівника. У своєму аналізі ми ігноруємо такі ситуації, розглядаючи виключно ті епізоди, які можна трактувати як зміни у кар'єрі. До таких змін належать перехід на іншу позицію або звільнення. Усього для 1545 працівників, які працювали на досліджуваних підприємствах ресторанного господарства в період з 2003 до 2007 рр., у нас є інформація про 1804 епізодів.

Наступний етап дослідження спрямований на з'ясування того, в яких напрямках відбуваються переміщення працівників усередині підприємства. Розрахунки, наведені в табл. 2 та 3, показують імовірності переходів працівників між різними рівнями станів, під якими розуміється або один з рівнів у посадовій ієрархії, або одна з робочих позицій, але не протягом фіксованого проміжку часу, а під час переходу від одного епізоду до іншого.

Оскільки як новий епізод в кар'єрі розглядається зміна позиції, то цифри на головній діагоналі матриці в табл. 2 становлять собою вірогідність зміни позиції в межах одного посадового рівня.

Таблиця 1 – Розподіл досліджених підприємств ресторанного господарства за позиціями та рівнем посадової ієрархії

Рівень трудової позиції	Назва трудової позиції	Частка людей на даній трудовій позиції, %	Рівень посадової ієрархії	Частка людей на даному рівні, %
1	Власник підприємства	1,68	Топ-менеджмент (I)	2,65
2	Керівники підприємства	0,96		
3	Завідувач виробничого сектору	2,33	Керівник відділу, підрозділу (II)	4,13
4	Завідувач невиробничого сектору	1,79		
5	Зам. зав. виробничого сектору	3,21	Зам. зав. відділів, підрозділів (III)	5,11
6	Зам. зав. невиробничого сектору	0,97		
7	Керівник зміни	0,94		
8	Економіст	3,44	Спеціалісті (IV)	17,48
9	Бухгалтер	1,43		
10	Інспектор виробництва	6,09		
11	Інспектор обслуговування	5,20		
12	Керівник допоміжної служби	1,32		
13	Інспектор обслуговування обладнання	3,99	Технічний персонал (V)	3,99
14	Кухарі	46,33	Робітники основного виробництва (VI)	46,33
15	Офіціанти	19,73	Обслуговуючий персонал (VII)	20,31
16	Метрдотель	0,58		
Загальний фонд часу (людино-годин)				4803112

Наведені дані свідчать про те, що в досліджуваних підприємствах ресторанного господарства існує як висхідна мобільність (просування), так і спадна (зниження), які характерні для кожного рівня службової ієрархії.

Звертає на себе увагу той факт, що працівники першого – вищого – посадового рівня (керівництво і топ-менеджмент) мають можливість переміститися на попередній (другий) рівень службової ієрархії, також вони мають високу ймовірність мобільності всередині одного посадового рівня.

Це може бути пов'язано з тим, що відсутність у працівника сім'ї дозволяє йому трудитися порівняно більш інтенсивно, довше затримуючись на роботі, погоджуючись на роботу у вихідні дні та ін. У цьому випадку такий працівник буде швидше помічений і просунений по службі, ніж сімейного колегу.

Таблиця 2 – Ймовірності переходів працівників між рівнями внутрішньої ієрархії підприємства ресторанного господарства, %

Рівень, що займає працівник на початку епізоду n	Рівень, що займає працівник на початку епізоду $n + 1$						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
I	0,31	0,50	0,06	0,00	0,00	0,00	0,13
II	0,36	0,06	0,39	0,18	0,00	0,00	0,00
III	0,02	0,39	0,14	0,34	0,05	0,07	0,00
IV	0,02	0,15	0,31	0,21	0,09	0,13	0,08
V	0,00	0,14	0,21	0,17	0,07	0,07	0,34
VI	0,00	0,00	0,08	0,46	0,03	0,00	0,43
VII	0,03	0,00	0,02	0,13	0,13	0,68	0,02

Ми очікуємо, що факт наявності у працівника сім'ї негативно впливе на ймовірність його внутрішньої мобільності.

Згідно з розрахунками, поданим у табл. 4, мобільні працівники виграють від переміщень між позиціями. Якщо протягом року індивід переходить на іншу позицію, то його заробітки в середньому зростають на 18%, тоді як у його колеги лише на 8%.

Виходячи з аналізу середніх величин, можна зробити висновок про те, що найбільший вигреш від зміни позиції мають низькокваліфіковані працівники: приріст їхніх заробітків становить 30%. У той же час для працівників основного виробництва мобільність не має фінансового інтересу: немобільні працівники отримують 13%-й приріст у заробітках за рік, а перейшли на іншу позицію – тільки 6%-й.

Таблиця 3 – Вірогідність переходу робітником дослідженої сукупності підприємств ресторанного господарства з однієї трудової позиції на іншу

	Розподіл трудових позицій															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	0	0,5	0,17	0	0,17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0,2	0	0,5	0,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0,16	0,21	0	0,05	0	0	0,05	0	0	0	0,11	0,05	0	0	0	0
4	0,14	0,21	0,07	0	0	0	0	0,21	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0,42	0	0	0,11	0,11	0,04	0	0,04	0,05	0,04	0	0,04	0	0
6	0	0	0	0,44	0	0	0	0	0,22	0	0,22	0,11	0	0	0	0
7	0	0	0,25	0	0	0	0	0	0	0	0,13	0,13	0,13	0,13	0,25	0
8	0	0	0	0,5	0,07	0,07	0,07	0	0	0	0,07	0	0	0,21	0	0
9	0	0	0	0	0	0,4	0	0,4	0	0	0	0	0	0	0	0
10	0	0	0	0,13	0,25	0	0	0,38	0	0	0,13	0	0	0,13	0	0
11	0,03	0	0,05	0,03	0,08	0,03	0,03	0,1	0	0	0,03	0,03	0,08	0,05	0,08	0,03
12	0	0	0,14	0	0,07	0	0,32	0	0	0,07	0	0	0	0	0	0,29
13	0	0,25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,25	0	0	0,5
14	0	0	0	0,18	0,09	0,18	0	0	0	0	0	0	0,05	0,09	0,05	0,2
15	0	0	0,02	0,02	0	0	0	0	0	0	0	0	0,15	0,2	0,25	0,15
16	0	0,05	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,95	0

Таблиця 4 – Зміна заробітної платні мобільних та немобільних робітників вибіркової сукупності підприємств ресторанного господарства

Рівень	Відсутність мобільності	Мобільність	Всього
I	0,08	0,21	0,1
II	0,08	0,28	0,11
III	0,04	0,08	0,05
IV	0,0	0,18	0,03
V	-0,03	0,8	-0,01
VI	0,13	0,06	0,13
VII	0,08	0,3	0,1
Усього	0,08	0,18	0,09

Примітка. Розраховано для об'єднаної за 2004-2008 рр.. вибірки. Заробітки усереднені за рік і приведені до рівня цін 2008 р. на основі обласного індексу споживчих цін. Зміна заробітної платні обчислена як різниця натуральних логарифмів заробітної платні в грудні двох наступних один за одним років. Мобільність розглядається як перехід між позиціями за рік.

Очевидно, що зміну заробітків необхідно розглядати залежно від того, чи переміщувався працівник між робочими позиціями. Важливим є обставиною є те, в якому напрямку сталося це переміщення.

У табл. 5 показано, що істотним приростом у заробітній платні винагороджується, перш за все, вертикальна мобільність.

Наприклад, завідувач виробництва, що переміщується за рік на більш високу позицію, отримує в середньому на 52% більше, ніж у минулому році.

Із загальної картини вибиваються працівники, що займають позиції на рівні технічного персоналу. Для них, на відміну від інших, більш вигідною з матеріальної точки зору є як раз горизонтальна або спадна мобільність, що приносить в середньому 29%-й приріст у заробітках.

Аналіз таблиці ймовірностей переходів працівників з однієї робочої позиції на іншу дозволяє, по-перше, оцінити трудову мобільність усередині посадових рівнів, або мобільність по горизонталі (табл. 3), а по-друге – виявити стратегії просування і «кар'єрні доріжки» на підприємстві.

Наведені в табл. 3 дані, дозволяють простежити можливі «кар'єрні доріжки» на підприємстві.

Для оцінки чинників, які викликають трудову мобільність, нами було оцінено дві ймовірносні моделі, де залежною змінною є ймовірність внутрішньої мобільності.

Таблиця 5 – Зміна заробітної платні мобільних робітників вибіркової сукупності підприємств ресторанного господарства

Рівень	Горизонтальна мобільність	Вертикальна мобільність
I	0,21	н/д
II	-0,02	0,52
III	0,04	0,16
IV	0,04	0,25
V	0,29	0,08
VI	0,02	0,01
VII	н/д	0,3
Усього	0,08	0,24

Примітка. Розраховано для об'єднаної за 2004-2008 рр. вибірки. Заробітки усереднені за рік і приведені до рівня цін 2008 р. на основі обласного індексу споживчих цін. Зміна заробітної платні обчислена як різниця натуральних логарифмів заробітної платні в грудні двох наступних один за одним років. Мобільність розглядається як перехід між позиціями за рік.

У випадку ж підвищення працівники цього рівня можуть розраховувати на 8% зростання.

З цією метою ми оцінюємо рівняння вигляду:

$$Y_i = \alpha + \beta x_i + \gamma \text{Prom}_i + \varepsilon_i, \quad (1)$$

де Y_i відображає приріст заробітків (різниця в натуральних логарифмах середньорічних заробітків); X_i – вектор змінних-характеристик індивіда та його зайнятості, Prom_i – Дамм-змінна, що фіксує факт вертикальної мобільності (просування кар'єрними сходами) за аналізованій період.

Результати оцінювання наведено в табл. 6.

Таблиця 6 – Вплив кар'єри на зміну заробітної платні вибіркової сукупності підприємств ресторанного господарства, МНК

Показник	Коефіцієнт	Стандартна помилка
1	2	3
Чоловіча стать	0,044*	0,018
Вік	0,003	0,005
Квадрат віку	0	0
Специфічний стаж	-0,001	0,02
Квадрат специфічного стажу	0	0

Продовження табл. 6

1	2	3
Рівень частки ієрархії (база – обслуговуючий персонал)		
I	-0,041	0,056
II	-0,025	0,037
III	-0,08**	0,026
IV	-0,062*	0,025
V	0,01	0,05
VI	-0,023	0,019
2004-2005	-0,023	0,019
2005-2006	-0,34**	0,023
2006-2007	-0,17	0,27
Константа	0,17	0,135
N	2259	
R ²	0,1327	
Примітки: Розраховано для об'єднаної вибірки за 2004-2008 рр. Зміна заробітної платні обчислена як різниця натуральних логарифмів заробітної платні в грудні двох наступних один за одним років. Стандартні помилки скоректовані з урахуванням робастної. Значимість коефіцієнтів: *** – значущий на 1%-му рівні; ** – значущий на 5%-му рівні; * – значима на 10-му рівні.		

Перш за все, необхідно відзначити позитивний вплив вертикальної мобільності на заробітки: на інших рівнях, переміщення на позицію, що входить у більш високий рівень посадової ієрархії, призводить до зростання заробітків, який на 15% більше приросту заробітків тих, хто не просунувся кар'єрними сходами.

Висновки. Отже, внутрішня кар'єра, що припускає кар'єрне зрушення посадовими сходами, в рамках даного підприємства приносить позитивну віддачу працівникам, включеним в процес трудової мобільності. Таким чином, наші дослідження показали, що саме внутрішнє кар'єрне зростання відіграє визначальну роль у зростанні заробітків працівників.

Список літератури

1. Котляр, А. Э. Трудовые ресурсы и научно-техническая революция [Текст] / А. Э. Котляр ; под ред. К. И. Микульского. – М. : Мысль ; Берлин : Академия, 2004. – 180 с.
2. Mincer, J. The Production of Human Capital and The Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme [Text] / J. Mincer // Working Paper of the NBER. – № 4838 (Aug. 1994). – P. 345–360.
3. Kryvoshei, V. V. Ways of getting over a financial crisis of an enterprise [Text] / V. V. Kryvoshei // Control, Development and Applied informatics in Business and Economics : Proceeding of the GBU – on Control,

Development and Applied informatics in Business and Economics, Romania, 10-12 November. – 2008. – P. 136–141.

4. Кривошей, В. В. Интеллектуалізація праці як чинник стійкого економічного зростання [Текст] / В. В. Кривошей // Розвиток фінансових методів державного управління національною економікою : зб. наук. праць / ДонДУУ. – Донецьк, 2009. – Т. 10, Сер. Економіка. – С. 34–37.

5. Кривошей, В. В. Трудовий потенціал як умова розвитку інноваційної економіки [Текст] / В. В. Кривошей // Конкурентоспроможність та інноваційний розвиток України: проблеми науки та практики: міжнар. наук.-практ. конф., 26–27 листопада 2009 р. : [тези]. – Х. : ІНЖЕК, 2009. – С. 187–190

6. Кривошей, В. В. Тенденції розвитку торгівлі та ресторанного пияття України [Текст] / В. В. Кривошей // Тенденції розвитку мирової торгівлі в ХХІ веке: Междунар. науч.-практ. конф. : [матеріали]. – Пермь, 2009. – С. 267–272.

7. Кривошей, В. В. Економічний механізм підвищення продуктивності праці ресторанного господарства [Текст] : монографія / В. В. Кривошей. – Х. : ХДУХТ, 2009. – 260 с.

Отримано 1.10.2010. ХДУХТ, Харків.

© В.В. Кривошей, 2010.

УДК 640.4(045)

О.В. Пахомська, асист. (ВТЕІ КНТЕУ, Вінниця)

О.І. Натягла, студ. (ВТЕІ КНТЕУ, Вінниця)

ОРГАНІЗАЦІЯ СИГАРНИХ КІМНАТ ЯК ТЕНДЕНЦІЯ РОЗВИТКУ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Розглянуто перспективи впровадження сигарної кімнати як специфічної послуги для окремого контингенту споживачів закладів ресторанного господарства.

Рассмотрены перспективы внедрения сигарной комнаты как специфической услуги для отдельного контингента потребителей заведений ресторанного хозяйства.

The prospects of cigar rooms introduction as specific services for individual consumers contingent of restaurant institutions were reviewed.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Останнім часом ресторатори всього світу все частіше обладнують у своїх закладах сигарні кімнати. Україна не є винятком – престижні заклади не залишили таке нововведення поза увагою. Це свідчить про те, що культура паління, що зародилася у нас порівняно недавно, розвивається і здобуває нових прихильників.

Актуальність даної теми зумовлена тим, що висока конкуренція в ресторанній індустрії зобов'язує створювати унікальні ідеї та концепції, надавати різноманітні додаткові послуги, аби залучити якомога більше клієнтів до закладу ресторанного господарства. Однією із таких концепцій є організація сигарних кімнат.