

Vydáno Publishing House «Education and Science»,
Frýdlanská 15/1314, Praha 8
Spolu s DSP SHID, Berdianskaja 61 B, Dnepropetrovsk

Materiály IX mezinárodní vědecko - praktická konference
«Moderní vymoženosti vědy – 2013». - Díl 6. Ekonomické vědy:
Praha. Publishing House «Education and Science» s.r.o - 112 stran

Šéfredaktor: Prof. JUDr. Zdeněk Černák

Náměstek hlavního redaktor: Mgr. Alena Pelicánová

Zodpovědný za vydání: Mgr. Jana Štefko

Manažer: Mgr. Helena Žáková

Technický pracovník: Bc. Kateřina Zahradníčková

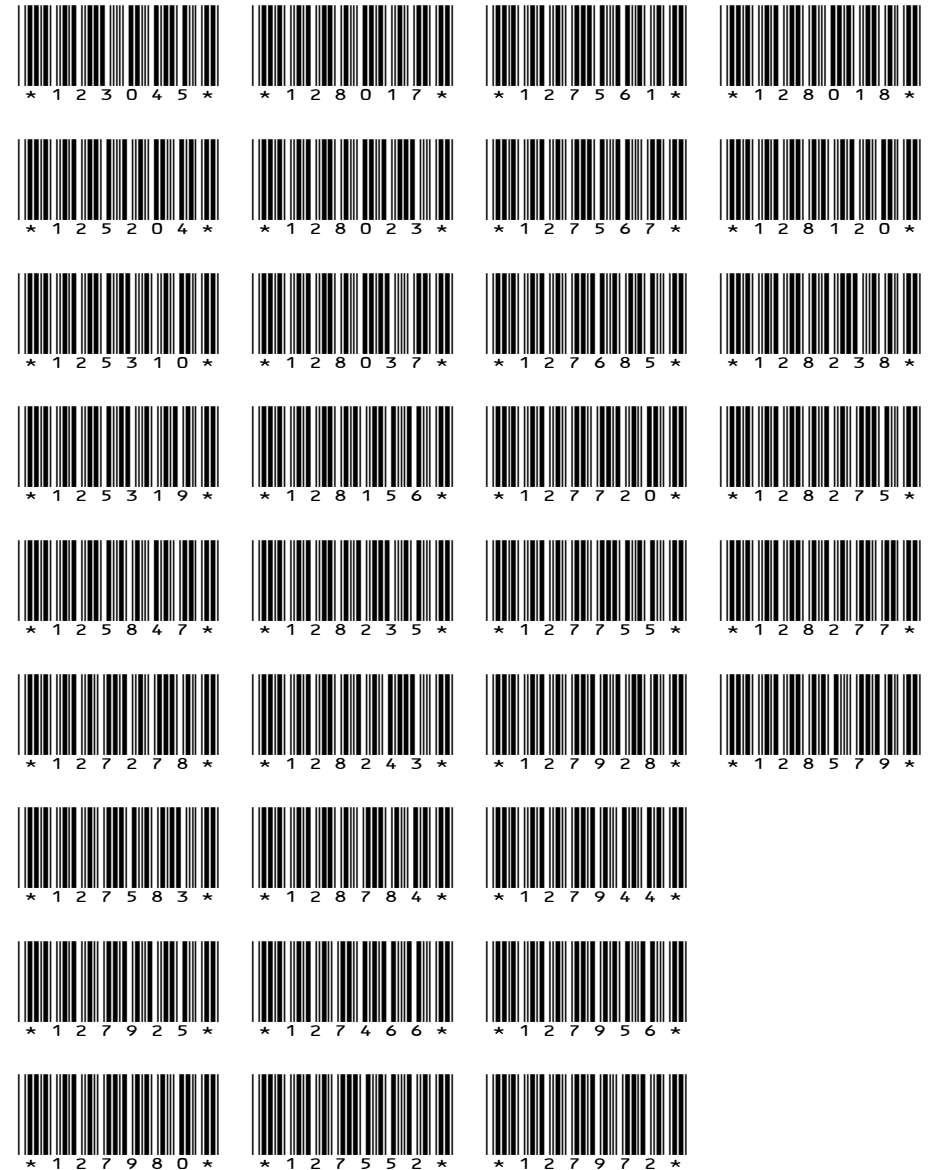
IX sběrné nádobě obsahují materiály mezinárodní vědecko - praktická konference «Moderní vymoženosti vědy» (27 ledna - 05 února 2013 roku) po sekcích «Ekonomické vědy»

Pro studentů, aspirantů a vědeckých pracovníků

Cena 270 Kč

ISBN 978-966-8736-05-6

© Kolektiv autorů, 2013
© Publishing house «Education and Science» s.r.o.



Молдашев Г.К., Молдашева Д.Г., Жубанышева З.Ж. Внешние факторы низкой результативности СМК в предприятиях Казахстана.....	57
Растегаєва В.М. Характеристика матеріального забезпечення підприємств машинобудування в сучасних умовах	61
Золотарева Ю.В. Детерминанты спроса на рынке туристских услуг (на примере региона кавказские минеральные воды)	64
Алексеевский В.С. Социокультурные проблемы управления в экономике.....	68
Сулейманов Н.Т., Сулейманов А.Н. Центры поддержки технологий и инноваций (TISC – ЦПТИ) ВОИС и Роспатента	73
Козин Л.В. Влияние социально-ответственных маркетинговых инициатив на формирование мотивации потребления алкогольных напитков	76
Щелокова Д.О., Робертс М.В. Гносеологические аспекты формулирования конкурентной миссии компании	79
Кирилюк Л.Л., Махнонос Д.В. Анализ конкурентов и определение конкурентной политики ООО «Молочник» (ТМ «Наш молочник»).....	82
Ganzhuga I.O., Kotlik A.V. The essence of internet-marketing and its components....	85
Безугла Л.С. Маркетингова закупівельна діяльність в торговельних підприємствах України	88
Аль-Акіді Беньян Ф.Ібрагім Сучасні підходи до визначення ефективності маркетингової інформації	91
Сакун Л.М., Углава А.О. Оцінка якості послуг супермаркетів	94
Salamatska O. Structure of the building branch of Ukraine.....	97
Балук Ю.Б., Балук Н.Р. Оцінка конкурентних переваг медичних установ на ринку лабораторної діагностики	101
Боклан Н.С. Формування інформаційних потоків корпоративного управління підприємствами	104
Горошко А.Н., Горошко М.В. Современной состояние интернет торговли и ее перспективы в России.....	106

EKONOMICKÉ VĚDY

SPRÁVA PRACOVNÍMI ZDROJI

К.е.н., доцент Хлівна І.В.

Уманської філії ПВНЗ «Європейського університету»

м. Умань, Україна

СТАЛИЙ РОЗВИТОК СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ У КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМ СІЛЬСЬКОГО РОЗВИТКУ

Під «сталим розвитком сільських територій» розуміється такий розвиток села, при якому забезпечуються зростання, диверсифікація і підвищення ефективності сільської економіки, стабілізація чисельності населення і збільшення тривалості життя, повна і продуктивна зайнятість працездатного населення, підвищення рівня і якості життя в сільських районах, раціональне використання і відтворення їх природно-ресурсного потенціалу.

Це визначення орієнтовано на збільшення і зростання, але не враховує всіх складностей і суперечностей, які суттєво впливають на соціальну і економічну реальність сучасності [1]. Досвід радянської економіки виявив, що повна зайнятість, як правило, не призводить до ефективної економіки. Підвищення якості життя населення, яке пов'язане зі збільшенням витрат на робочу силу, також не сприяє зростанню економічної ефективності.

Стосовно умов життєдіяльності сільського населення, то тут ситуація більш однозначна. Враховуючи на сьогоднішній день вкрай низький рівень доходів сільського населення, що призводить до концентрації бідності на селі; напруженість і погіршення демографічної ситуації; нестача якісної і кваліфікованої робочої сили; згорання соціальної інфраструктури і, як наслідок, зменшення доступності соціально-культурних закладів; постійна самоліквідація сільських поселень, отже, досягнення позитивного тренду, тобто зростання всіх показників соціального розвитку села показує, що відбувається сталий розвиток сільських територій [2].

Дослідження ситуації в соціальній сфері села, яка відображає процеси, що забезпечують життєдіяльність людини у суспільстві, та її вплив на сталий розвиток територій, можна умовно поділити за такими напрямками: демографічна сфера, соціально-виробнича сфера та рівень і якість життя [3]. Демографічна ситуація у сільській місцевості характеризується як критична. Результати наукових досліджень показали, що довгострокове скорочення чисельності населення спричиняє обезлюднення та вимирання сіл, частка сіл з чисельністю до 100 осіб у Чернігівському регіоні складає 38,7 %. Зниження народжуваності до

рівня, який не забезпечує навіть простого відтворення чисельності – 1,6 дитини та збільшення смертності, особливо серед чоловіків працездатного віку – 1,5 рази, зростання смертності новонароджених та немовлят віком до 1 року посилює процес депопуляції сільського населення. Погіршуються якісні характеристики сільського населення, зростає захворюваність, скорочується тривалість життя, посилюються гендерні диспропорції. Вимирання деградуючих поселень завдасть непоправної шкоди сільськогосподарському сектору, призведе до формування зон соціальної незаселеності у сільській місцевості.

Сталий вплив на кількісний і якісний склад селян здійснює його механічний рух. Оскільки основну частину сільських мігрантів становили особи працездатного та демографічно активного віку, міграційні втрати сільського населення історично підірвані і нині продовжують підривати природну основу демовідтворювальних процесів у сільській місцевості.

В соціально-трудовій сфері проблеми зростання безробіття і зайнятості ще більш загострюють складну демографічну ситуацію. У сфері зайнятості дуже низький рівень оплати праці, також зберігається заборгованість по заробітній платі, несприятливі умови праці і недотримання техніки безпеки, ненормований робочий день, невідповідність робочих місць санітарно-гігієнічним нормам, примусові відпустки, відсутність соціальних гарантій. Сільський ринок регіону характеризується підвищеною напруженістю, рівень зареєстрованого безробіття складає 10,5%. Простежується стійкий обернений зв'язок між рівнем освіти і безробіттям: чим вище рівень освіти, тим менше ймовірність безробіття. Але, на фоні високого рівня безробіття у сільській місцевості існує дефіцит кваліфікованих якісних кадрів на різних рівнях соціальної сфери [3].

Підвищення рівня і якості життя сільського населення, з однієї сторони, являється метою, з іншої – необхідною умовою забезпечення сталого розвитку сільських територій. На основі концепції сталого економічного розвитку суспільства виділені критерії оцінки рівня і якості життя сільського населення як індикаторів сталого сільського розвитку депресивних територій. Основними серед них є: зростання реальних доходів, скорочення відставання від міських показників; скорочення масштабів бідності та соціальних відмінностей, формування груп населення з середніми доходами; справедлива оцінка рівня оплати праці, відсутність затримання всіх видів виплат; ріст і оптимізація структури споживчих витрат сільських домогосподарств; покращення і підйом соціально-психологічного стану, впевненість селян у своєму майбутньому та своїх дітей; підвищення якості і рівня доступних для сільських мешканців соціальних послуг, збереження ядра соціальної інфраструктури (заклади освіти, охорони здоров'я і культури).

Таким чином, основними проблемами сільського розвитку залишаються нестабільні умови і організація праці, низький рівень побутових умов, нестійке матеріальне забезпечення, неякісні житлові умови, занепад інженерної інфраструктури, що створює передумови для росту міграційного потенціалу сільських мешканців і нестійкого сільського розвитку.

OBSAH

EKONOMICKÉ VĚDY

SPRÁVA PRACOVNÍMI ZDROJI

Хлівна І.В. Сталий розвиток сільських територій у контексті проблем сільського розвитку.....	3
Суанбаева У.Н. Реформирование социально-трудовых отношений и новое качество жизни в Казахстане	5
Evmenova E.V. International cooperation of universities in the business education sphere.....	8
Белоусько А.Ю., Воскобоева О.С. Виды мотивации на предприятии и их применение к работникам	10
Юсупова И.В. Анализ показателей безработицы и состояния сферы занятости населения в Республике Коми	12
Берест О.О., Заборська Н.К., Бондаренко О.М. Ефективне управління ІТ спеціалістами в сфері зв'язку	23
Сараджева О.В. Особенности формирования и негативное воздействие теневого рынка труда	26
Грушин А.А., Робертс М.В. Мотивация трудовой деятельности как фактор выполнения стратегии предприятия	29
Паламарчук О.С. Особливості створення проектної команди	31
Половкина Э.А. Теоретико-методологические аспекты исследования занятости и производительности труда в рыночной экономике.....	35
Сырбу А.Н. Актуальные методы оценки кадров	37
Лошакова Е.В., Аджимет Г.Х. Управление человеческими ресурсами ТНК в Украине	40
Паламарчук О.С. Фактори, що впливають на роботу проектної команди	43
Хоменко І.М. Инструменты мотивации праці в системі управління персоналом машинобудівних підприємств	47
Паламарчук О.С. Особливості діяльності координаційної групи проекту.....	49
Аманжолова А.Ж., Омарова С.А., Ким Г.А. К вопросу об использовании системы по учету кадров на предприятии.....	51

MARKETING A MANAGEMENT

Гуляєв К.Д., Моїсєєнко Т.Є. Автоматизовані системи управління комерційно-господарською діяльністю підприємств	54
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

ка дохода, как источника власти, как возможности определения организационно-правовой формы и порядка в использовании имущества или интеллекта организации, ее трудового потенциала.

В конечном счете, социокультурный подход, позволяет ввести также синергетическую оценку, как интегральную [2] оценку культуры управления объектами личной собственности. Исходя из этого, мы делаем вывод о значительной

Проявления культуры личной собственности	Низкосинергетическая – воспроизводящая		
	Высокосинергетическая – развивающая		
Проявления культуры недегируемых функций частной собственности	Олигархический (личный)	Низкорентабельная	
	Корпоративный	Высокорентабельная	
Проявления культуры, т.е. степени освоенности собственником или управляющим субъектом дегируемых функций	Контроль	Доходность	
	Распоряжение	Владение	Использование
	Организационная культура управления: иерархия, сеть, менеджмент, организации, ИЧП и соответствующие организационно-правовые формы: ООО, ОАО, ЧП и т.п.	Социальная культура: общественно значимая ценность – цель как власть, статус: - владелец, хозяин; - арендатор, агент; - наемный работник.	Экономическая культура: ценность – как средство, экономический результат (польза): - доход, рента; - часть прибыли; - заработная плата.

Рис. 1. Проявления экономических и социокультурных функций собственности.

мотивирующей мощи отношений личной собственности, способной проявляться в качестве силы движущей к развитию не только личности, индивида, но и группы, создающей новую интеллектуальную собственность: проект, книгу, программу, идею действия или исследования. Личный трудовой и творческий потенциал, пишет М.И. Скаржинский, – важная форма собственности. Осознание человеком ценности своего труда, своих трудовых потенций, в общем, своей личности, понимание своей собственности на это побуждают к требованию достойной заработной платы, обуславливают свободный поиск места и способов применения труда с достойной оплатой. Самооценка и самоуважение личности – условия осознания собственности на личный трудовой потенциал.[4]

работу управленческому персоналу корпорации, и тем самым повысить эффективность работы персонала ТНК в Украине.

Литература:

1. Рокочучи В. В. Транснаціональні корпорації [Навчальний посібник] – К. – 2001. – 89-90 с.
2. Транснаціональні корпорації та Україна [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.geograf.com.ua/geoinfocentre/20-human-geography-ukraine-world/266-tnk-and-ukraine>
3. Колот А.М. Мотивация персонала: Підручник. – К.: КНЕУ. – 2002. – 109-110 с.
4. В Украине размер прожиточного минимума меньше, чем в России и Азербайджане [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mojarzarplata.com.ua/ru/main/minimum-wage/v-ukraine-razmer-prozhitochnogo-minimuma-menqshe-chem-v-rossii-i-azerbadzhane>
5. О. Лам «Китай, США: сравнивая прожиточный минимум» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ru.globalvoicesonline.org/2012/01/03/7565/>
6. Прожиточный минимум в Германии [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://german-guide.ru/prozhitochnyj-minimum-v-germanii/>

Паламарчук О.С.

Черкаський державний технологічний університет

ФАКТОРЫ, ВОПЛИВАЮТЬ НА РАБОТУ ПРОЕКТНОЇ КОМАНДИ

В процесі діяльності проектної команди виникають наступні проблеми:

- *Проблеми розподілу обов'язків і повноважень між членами проектної групи.* Насамперед потрібно визначити керівні посади за напрямками діяльності, призначити відповідних спеціалістів, розподілити між ними функції й обов'язки; делегувати необхідні повноваження. Призначення треба обговорювати індивідуально з кожним кандидатом. З метою встановлення довіри інший персонал необхідно добирати разом з керівниками напрямків. У цьому процесі можна застосовувати як бесіди віч-на-віч, збори невеличкими групами за напрямками, так і загальні наради всієї команди. Основними темами цих зборів і бесід має бути роз'яснення основної мети проекту, важливості й цінності його для фірми, очікувана участь окремих членів команди в його реалізації.
- *Проблеми планування діяльності команди.* Планувати діяльність команди необхідно на найбільш ранній стадії проекту. Проект-менеджер повинен об'єднати зусилля усіх функціональних секторів команди для ефективного

використання й розподілу ресурсів, виділених на проект. Це потребує заінтересованої та творчої участі всіх членів команди у процесі планування. Проект-менеджер повинен активно залучати членів команди до обговорення питань і проблем, що постають, аналізувати та враховувати всі думки.

- *Проблеми розвитку команди.* Проект-менеджер повинен постійно стежити за змінами в роботі команди. Часті конфлікти, зниження інтенсивності, повторюваність помилок – сигнал неблагополуччя в команді. Якщо проект-менеджер не може самостійно виявити проблеми, необхідно звернутися до спеціалістів у відділ розвитку фірми. Вони допоможуть виявити проблеми і сприятимуть їх розв'язанню. Ці спеціалісти можуть внести свіжі ідеї й перспективи як у розвиток команди, так і у встановлення нормального психологічного клімату.

Безсумнівно, лідери мають концентрувати свої зусилля на недопущенні виникнення проблем (особливо психологічних), спираючись на власний досвід і знання практичної психології поведінки людей. Лідер повинен уміти визначати потенційні причини деструктивних конфліктів, запобігати їх появі, тому що на вирішення конфліктів витрачаються час і нервова енергія учасників.

Розвиток команди пов'язаний не тільки з розв'язанням проблем суб'єктивного характеру. Необхідні також зміни в кількісному та якісному складі учасників у зв'язку зі збільшенням або зменшенням обсягу робіт, появою нових видів робіт, залученням інших субпідрядників або постачальників.

На ефективність роботи проектною командою впливають такі чинники:

1. *Кількість членів команди.* Кількість членів команди повинна визначатися типом і обсягом роботи, яку необхідно виконати, великий вплив може мати зовнішнє середовище.

Ефективна робота проектною командою залежить від:

- кількості членів команди;
- розподілу функціональних та командних ролей;
- формування цілей команди.

Існують загальні моменти, які слід враховувати при визначенні розміру команди:

- чим більше група, тим сильніше невидимий тиск, що приводить до конформістського поведінки членів команди;
- структура команди впливає на кожного з її членів – чим масштабніше структура, тим нижче її толерантність стосовно співробітників, які додержуються особливих поглядів, тим гостріше неприйняття яких-небудь відхилень від норми;
- численний склад може позбавити будь-яку людину усвідомлюваної ролі. За кількісним складом проектною команди поділяють на:
 - маленькі команди (менше 4 чоловік);
 - середні команди (від 5 до 9 чоловік);
 - великі команди (понад 10 чоловік).

Это еще и проекция социальных (интересы, имидж, статус) и культурных (уровень образования, состояние психологического климата, ценностей, традиций и др.) отношений в организации на ее отношениях с ближайшим окружением, содержание которых динамично. Это также влияние качества организационно-технических отношений по поводу осуществления информационных процессов получения, обработки, анализа и передачи информации о состоянии собственности как предмета управленческого труда. Следовательно, совокупность всех сторон содержания культуры в отношениях управления собственностью отражает единство объективного и субъективного отражения изменяющейся действительности, например, отрасли экономики и может использоваться для характеристики ее экономической культуры.

Ведущим источником возникновения отношений управления объектами собственности, по мнению социальных психологов, выступает сущность человеческой личности в виде присущего ей свойства самоактуализации. Оно порождает в человеке непреодолимое стремление к самореализации личности, развитию и познанию себя и окружающего мира[3].

Использование целостного социокультурного подхода к исследованиям отношений **культуры управления** объектами собственности позволяет различать ее как категорию науки управления и в этой связи функции делегируемые предстают как определенные формы ее проявления (рис. 1.):

1) *экономическая – использование*, которая может принести определенную пользу – положительный результат или ценность обладателю собственности. Например, использование своего автомобиля создает свободу пространственного передвижения человека, позволяет экономить время на передвижение или обеспечивает комфортность жизни (можно не беспокоиться о транспорте, не спешить, не толкаться в троллейбусах). Наконец, использование объекта собственности может создать материальную, в т.ч. и экономическую денежную, выгоду – доход, ренту, которые люди присваивают; во всяком случае, конечным результатом предстает польза от собственности как особая и важная жизненная ценность.

2) *социальная – владение* определенным имуществом, которое придает ее владельцу определенный статус, положение в обществе или организации. Это хозяин, арендатор или человек, которому он разрешил использовать имущество в производстве, т.е. эта форма – источник власти, она закрепляет право владельца с помощью закона, титула, акта, которая также фигурирует как определенная ценность, значимая в обществе.

3) *организационная – распоряжение* имуществом, которое определяет порядок использования его в деле, а может и без дела (плохой порядок, плохое управление). У многих людей состояние порядка обретает определенную ценность, выступающей как предпосылка успеха. Следовательно, профессиональное применение всех этих форм может *повысить культуру управления*, поскольку *профессиональное* – это сознательное и умелое применение каждой из описанных форм проявления культуры отношений собственности: как источни-

Д.э.н. Алексеевский В.С.

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В ЭКОНОМИКЕ

Понятие «социокультурного» [1] отношения или явления отличается от взятых отдельно понятий «социальный» и «культура» тем, что образует новое, активно воздействующее явление, несущее в себе смысл: «развивающий свою культуру социум». Поэтому использование без новой смысловой нагрузки этого интегративного понятия, девальвирует замысел активного начала культуры. Превышающая парадигма управления, например, оставляла для культуры роль фиксирующего, сдерживающего начала (культивирование опробованного, оцененного). Современная ситуация глубокого общественного кризиса, когда действующие либеральные модели «плюрализма, толерантности, и свободы потребляющей личности» вдруг перестали работать на развитие социума. Потребовалась новая активная сила, не позволяющая социуму скатываться в пошлость и «свободы общества потребления». Детство цивилизации заканчивается, и возникают реальные угрозы: разрушение экологии природы, демографический взрыв, деградация личности «всеядного потребления». Полагаю, что новое требовательное поведение людей в контексте социокультурного активного начала означает дальнейшее развитие (а не возврат) их духовности. Исходя из понятия духовности, – способности поставить себе запрет, предел, мы обращаемся к «социокультурному» как началу, развивающему социум в направлении к важнейшему современному ценностному ориентиру. Он уже выработан осознанием управленческих ошибок на международных конференциях как взаимодействие или **коэволюция** природы и социума, цивилизации и культуры, экономики и личности. В этой системе экологии жизни модератором (регулятором) выступает нравственное требование: не все потребности требуют реализации, не все права нужно защищать, а ограничивать их обязанностями и ответственностью выбора. Поэтому социокультурное – это нравственно взвешенное и потому разрешенное социумом явление, движение к духовному росту «человека взрослого», а не резвящегося юнца, не познавшего еще и основ культуры управления личной и общей собственностью.

Состояние культуры управления объектами собственности [2] зависит от : а) развитости способов, технологии и направленности способов реализации *делегуемых* (управление, распоряжение, использование) функций собственности в организации;

б) развитости и глубины личной культуры собственника в осуществлении *не делегируемых* (контроль, доходность) функций частной собственности для достижения его целей.

Наибольшим нежелательным є маленькі команди, тому що вони найуразливіші. Зменшення їхньої чисельності хоча б на одну людину приводить до наростання нестійкості. Є небезпека, що в маленьких командах будь-які ухвалені рішення будуть жити доти, доки поруч із виконавцем невідступно перебуває лідер.

2. *Командні ролі.* Ефективність команди значною мірою визначається особистими якостями її членів і взаєминами між ними. Кожний повинен бути готовий направити свої здібності й знання на вирішення командного завдання.

На укрупненому рівні ролі, виконувані учасниками проектної команди, можна підрозділити на три групи:

- ролі, орієнтовані на виконання завдань команди;
- ролі, орієнтовані на створення / підтримку роботи команди;
- індивідуальні ролі (не функціональні).

Для того, щоб команда працювала ефективно, однаково важливі ролі першої і другої груп. Недостатньо орієнтуватися тільки на виконання завдань проекту, необхідно, щоб учасники команди працювали і на підтримку команди вцілому. Ролі третьої групи є деструктивними з погляду командної взаємодії.

Класичний підхід до розподілу ролей між учасниками проектної команди був запропонований Р. М. Белбіном. У кожній проектній команді, що прагне ефективно організувати свою роботу, незалежно від її чисельного складу повинні виконуватися такі вісім ролей:

Голова (chairman) – вибирає шлях, по якому команда рухається вперед до загальних цілей, забезпечуючи найкраще використання ресурсів; уміє виявити сильні й слабкі сторони команди й забезпечити найбільше застосування потенціалу кожного учасника команди. Слід вважати, що такою людиною є, як правило, офіційний керівник проекту; але в самокерованих командах ним може бути будь-яка людина.

Оформлювач (shaper) – надає закінчену форму діям команди, націлює увагу й намагається додати певні рамки груповим обговоренням і результатам спільної діяльності. Така людина може мати офіційну посаду «архітектора» або «провідного проектувальника», але головне те, що ця роль уявна. У безнадійному проекті особливо важливо мати єдине й чітке уявлення про проблему і її можливе вирішення.

Генератор ідей (plant) – висуває нові ідеї і стратегії, приділяючи особливу увагу головним проблемам, з якими стикається група.

Критик (monitor-evaluator) – аналізує всі проблеми з прагматичної точки зору, оцінює ідеї та пропозиції таким чином, щоб команда могла прийняти збалансовані рішення. У більшості випадків така людина діє як скептик, урівноважуючи оптимістичні пропозиції оформлювача й генератора ідей. Критик добре знає, що нові технології не завжди працюють, обіцянки постачальників про можливості нових засобів не завжди збуваються і все може піти не так, як було задумано.

Робоча бджілка (company worker) – перетворює плани й концепції в практичні робочі процедури, систематично й ефективно виконує прийняті зобов'язання. Інакше кажучи, в той час як оформлювач надає закінчену форму великим технологічним рішенням, генератор ідей пропонує радикальні нові рішення, а критик займається пошуком вад і недоліків у цих пропозиціях. Робоча

бджілка – це людина, яка працює, не привертаючи уваги, виконує поточну роботу. Але самі по собі вони не здатні принести успіх проекту, оскільки не мають необхідної широти кругозору.

Опора команди (team worker) – підтримує силу духу в учасниках проекту, надає їм допомогу у важких ситуаціях, намагається поліпшити взаємини між ними й у цілому сприяє підняттю командного настрою. Інакше кажучи, така людина виконує в команді роль дипломата.

Добувач (resource investigator) – виявляє і повідомляє про нові ідеї, розробки й ресурси, наявні за межами проектної групи, налагоджує зовнішні контакти, які можуть бути корисними для команди, проводить всі наступні переговори. Командний добувач має багато друзів і зв'язків у своїй організації, за допомогою яких можна випросити або позичити необхідні ресурси. Головне, що він обожнює свою діяльність.

Завершувач (completer) – підтримує в команді наполегливість у досягненні мети, активно прагне відшукати роботу, яка вимагає підвищеної уваги, намагається, наскільки це можливо, позбавити команду від помилок, пов'язаних як з діяльністю, так і з бездіяльністю. Членам команди необхідно час від часу (а ще краще щодня) нагадувати, що вони не роблять собі кар'єру на все життя, а лише беруть участь у проекті з твердими строками й проміжними контрольними точками, які необхідно досягати вчасно, щоб не провалити проект.

Причинами, в наслідок яких проектна команда може зазнати невдач є:

1. невідповідні розумові здібності (тому, як правило, компанії добирають людей з вищою освітою);
2. невідпрацьована система добору кадрів (якщо фірма хоче підвищити ефективність своєї діяльності, добирає нових людей, але при цьому не збільшує їм платню, – результату не буде).

Щоб домогтися найкращого результату в підборі проектної команди, слід дотримуватися рівного співвідношення виконавців кожної категорії та уникати домінування жодної з них.

Щоб забезпечити ефективну командну роботу, проект-менеджер повинен виявити всі категорії учасників для того, щоб підібрати точні ролі для кожного члена команди і створити йому максимально комфортні умови для роботи.

Література:

1. Кобилянський Л. С. Управління проектами: Навч. Посіб. – К.: МАУП, 2002. – 200 с.: іл.
2. Батенко Л. П., Загородніх О. А., Ліщинська В. В. Управління проектами: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 231 с.
3. Бабаєв. В. М. Управління проектами: Навчальний посібник для студентів спеціальності «Управління проектами». – Харків: ХНАМГ, 2006. – 244 с.

лярность и т. п. – ко второй. Также очевидно, что первая единица приносит больше пользы ее владельцу, чем вторая единица той же турпродукта.

Характеристик полезности, во-первых, бесчисленное множество, во-вторых, они индивидуальны для разных потребителей, в-третьих, их количественное измерение весьма условно. Тем не менее, нельзя производить турпродукт без малейшего представления о его полезности. Если каждая дополнительная единица турпродукта в расчете на одного потребителя приносит ему меньше пользы, то неучет этого факта может привести к перепроизводству турпродукта данного вида и риску его невостребованности.

При большом числе субъектов рыночных отношений спрос на турпродукт становится результатом взаимодействия всех вышеперечисленных факторов. Помимо них можно назвать половозрастной состав покупателей, географию рынка, сезонность продаж, качество туристской услуги, его имидж, деятельность продавцов и посредников по реализации турпродукта, качество услуг-субституттов, рекламу данного турпродукта и услуг-субституттов, деятельность продавцов и посредников по реализации других турпродуктов, величину прямых и косвенных налогов, ситуацию на рынке рабочей силы, международные кризисы, войны, политические и социальные конфликты, ситуацию на рынке сырья и энергоносителей, тарифы на транспортные перевозки, валютные курсы, участие в международных торговых соглашениях, совершенство экономического законодательства, стабильность экономической ситуации в стране и др.

На рынке туризма равновесное состояние определить очень трудно. К уже известным обстоятельствам, осложняющим работу, добавляются две специфические проблемы. Первая связана с несовпадением районов происхождения туристского спроса и потребления туристского продукта, вторая вытекает из разного восприятия туристского продукта производителями и потребителями. Влияние детерминант на уровень спроса формирует определенные его состояния, которые необходимо учитывать во избежание ошибок при планировании деятельности туристских предприятий и не включать в них виды туристских услуг, не пользующиеся спросом.

Литература:

1. Дайджест экономической теории: Учеб. пособие / под общ. ред. В.М. Соколинского. – М.: Аналитика-Пресс, 1998. – С. 35
2. <http://expert.ru/expert/2012/08/perezalivka-kavminvod/>
3. <http://www.kurort26.ru/journal/news/1056.php>
4. http://skfo.ru/news/2012/04/08/Na_Kavkazskih_Mineralnyh_Vodah_ovelichitsya_potok_otdyhayushchih/
5. <http://kavkasia.net/Russia/2012/1334749501.php>
6. <http://vkrisis.ru/news.php?news=38857&type=rus&rub=empl&lenta=1>
7. Экономика: Учебник / Под ред. А.С. Булатова. 2-е изд. перераб. и доп. – М.: БЕК, 1997. – С. 139.