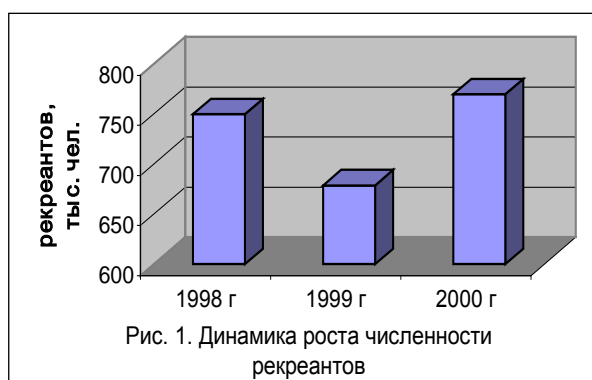


**Османов И.Х., Баталова Т.Н.**  
**ФУНКЦИИ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ**  
**РЕКРЕАЦИОННОГО КОМПЛЕКСА**

Развитие рекреационно-туристического комплекса имеет для Крыма большое значение. В 2000 году наблюдается тенденция увеличения числа отдыхающих на полуострове по сравнению с 1998 г. (рис. 1).

С целью привлечения рекреантов на крымские курорты необходимо, прежде всего, повысить качество обслуживания отдыхающих. Этого можно достичь путем формирования кадрового потенциала отрасли, отвечающего международным требованиям.

В связи с этим вопросы повышения эффективности использования трудового



потенциала на основе совершенствования форм и методов управления им приобретают особое значение.

Управление трудовым потенциалом в целом предполагает управление им в процессе воспроизводства, формирования, распределения и использования. Поэтому принятие управленческих решений по повышению эффективности их использования должно основываться на всестороннем изучении этих процессов, что позволит правильно определить функции и методы управления.

Прогнозирование, как функция управления позволяет определить состав населения по половозрастным, количественным и качественным характеристикам, прирост населения.

Прирост населения в каждом районе страны определяется естественным приростом и интенсивностью миграционных потоков. Интенсивность миграционных потоков в регионе страны зависит от комплекса социальных и демографических факторов. К ним относятся, к примеру, перемещение населения из села в город, изменения в территориальном распределении производительных сил в результате строительства новых рекреационных объектов и, наконец, изменения вследствие создания семей.

Динамику населения на территории  $j$  можно отобразить в виде следующих зависимостей:

для мужского населения:

$$P_{t,j}^f = \sum_{k \in K} (1 - q_{t,m}^{j,k}) P_{t,j}^f + (1 - \alpha_t^j) \sum_{i=15}^{49} f_{t,i}^{j,i} P_{t,j}^{f,i} - \sum_{i=0}^{100} \beta_{t,j}^{f,i} P_{t,j}^{f,i} + \sum_{k \in K} q_{t,m}^{k,j} P_{t,k}^f$$

для женского населения:

$$P_{t,j}^m = \sum_{k \in K} (1 - q_{t,m}^{j,k}) P_{t,j}^m + \alpha_t \sum_{i=15}^{100} f_t^{i,j} P_{t,j}^{f,i} - \sum_{i=0}^{100} \beta_{t,j}^{m,i} P_{t,j}^{m,i} + \sum_{k \in K} q_{t,m}^{k,j} P_{t,k}^m$$

где  $P_{t,j}^m$  — численность мужского населения в регионе  $j$  в году  $t$ ;

$P_{t,j}^f$  — численность женского населения в регионе  $j$  в году  $t$ .

$K$  — количество учтенных в модели территориальных единиц (районов, городов);

$q_{t,m}^{j,k}, q_{t,f}^{j,k}$  — вероятность перемещения лиц мужского и соответственно женского пола с территории  $j$  на территорию  $k$  в момент времени  $t, j, k \in K$ .

В представленной модели выделены по регионам коэффициенты рождаемости и вероятности смерти, которые зависят от ряда экономико-демографических и географических факторов, характерных для того или иного региона.

Вероятности, зависят от многочисленных факторов, прежде всего от уровня экономического развития региона. [1]

Такая функция управления, как планирование позволяет определить общую и дополнительную потребность в рабочей силе, планы подготовки и выпуска учащихся и специалистов.

Особое место занимают функции учета, анализа, контроля, стимулирования. С их помощью можно сравнить и оценить наличие трудовых ресурсов, уровень использования с учетом особенностей их формирования и распределения, выяснить основные требования, предъявляемые к уровню подготовки кадров, определить и обеспечить эффективность использования ресурсов труда, выявить резервы и возможности достижения высоких результатов при сокращении затрат труда, обеспечить потребность в рабочей силе.

Анализ и контроль состояния использования трудовых ресурсов прежде всего должны быть ориентированы на выявление соотношений трудовых затрат и полученных результатов [2].

Общая экономическая эффективность затрат на персонал  $\mathcal{E}_{з.п}$  определяются как отношение результата деятельности персонала за период к соответствующим затратам или обратным ему показателем [3]:

$$\mathcal{E}_{з.п.} = \frac{\text{Результат деятельности}}{\text{Затраты}} * 100$$

$$\mathcal{E}_{з.п.} = \frac{\text{Затраты}}{\text{Результат деятельности}} * 100$$

В качестве результата деятельности рекреационных предприятий можно рассматривать прибыль, а в качестве затрат - фактический фонд заработной платы.

Функция стимулирования представляет собой различные формы экономических методов воздействия, отражающих форму проявления материальной заинтересованности работников и позволяет создать условия для лучшего использования трудового потенциала. Труд в рекреационной отрасли имеет свои негативные особенности: сезонный характер, большой удельный вес занятых неполный рабочий день, а также низкоквалифицированного физического труда,

ограниченные возможности автоматизации и компьютеризации рабочих мест (особенно в гостиничном и ресторанном хозяйстве), поэтому рабочие места в отрасли считаются не престижными. В связи с этим функция стимулирования играет большую роль в управлении трудовым потенциалом отрасли.

С помощью функции регулирования обеспечиваются контроль использования рабочей силы, соблюдение соответствия численности работников потребностям рекреационных учреждений в рабочей силе, реализация мер по сокращению потерь рабочего времени и текучести кадров, а также мероприятий по повышению занятости населения.

Прирост численности занятого населения осуществляется за счет притока в рекреационную отрасль лиц, достигших 16-летнего возраста, выпускников различных учебных заведений, а также вовлечения определенной части женщин, занятых в домашнем хозяйстве. Численность занятого населения, или работающих в отрасли  $R_t$  в году  $t$  уменьшается на число лиц, уходящих на пенсию, и увеличивается за счет контингента работников  $G_t$ , которые получают пособия по временной нетрудоспособности и в течение года  $(t+1)$  вновь возвращаются к труду.

Таким образом, численность рабочей силы в году  $(t+1)$  выражается следующим уравнением:

$$R_{t+1} = R_t + \gamma_t * P_{t+1}^{16} + \delta_{t+1} H_t + \varepsilon_{t+1} * Q_{t+1} - (1 - h_{t+1}^m) * R_{t+1}^{m,60} - \\ - (1 - h_{t+1}^f) * R_{t+1}^{f,55} + \xi_{t+1} G_t - h_{t-1}^m S_{t,m}^{60,61} S_{t+1,m}^{61,62} * R_{t-1}^{m,60} - \\ - h_{t-1}^f * S_{t,f}^{55,56} * S_{t+1,f}^{56,57} * R_{t-1}^{f,55} - (\beta_t + \pi_t) R_t,$$

где  $P_{t+1}^{16}$  - число лиц в возрасте 16 лет и старше;

$\gamma_t$  - число лиц, достигших возраста 16 лет и вовлекаемых в отрасль в году  $t+1$ ;

$H_t$  - число лиц, обучающихся с отрывом от производства в году  $t$ ;

$\delta_{t+1}$  - доля оканчивающих учебные заведения в году  $t+1$  в общей численности обучающихся с отрывом от производства;

$Q_{t+1}$  - численность населения в трудоспособном возрасте, занятого в домашнем хозяйстве;

$\varepsilon_{t+1}$  - численность занятого в домашнем хозяйстве населения, вовлекаемого в отрасль в году  $t+1$ ;

$R_{t+1}^{m,60}$  - численность работающих мужчин, которым в году  $t+1$  исполнится 60 лет;

$h_{t+1}^m$  - численность работающих мужчин, которые по достижении в году  $t+1$  возраста 60 лет будут продолжать трудиться;

$R_{t+1}^{f,55}$  - численность работающих женщин, которым в году  $t+1$  исполнится 55 лет;

$h_{t+1}^f$  - численность работающих женщин, которые по достижении в году  $t+1$  возраста 55 лет будут продолжать трудиться;

$S_{t,f}^{i,i+1}, S_{t,m}^{i,i+1}$  - коэффициенты перехода из возрастной группы  $i$  в возрастную группу  $i+1$  соответственно для работающих мужчин и женщин;

$\beta_t$  - коэффициент смертности в году  $t$ ;

$\pi_t$  - коэффициент заболеваемости в году  $t$ . [1].

Функции системы управления связаны с методами их реализации. Методы управления различны в связи с множеством конкретных способов практической реализации управленческих задач. В системе методов управления трудовыми ресурсами можно выделить следующие группы: экономические, административные, социально-психологические, правовые. Все они используются в совокупности, однако, каждая группа методов имеет свои особенности, собственные формы проявления и границы применения.

На функционирование трудовых ресурсов оказывают влияние природно-географические, демографические и социально-экономические факторы.

Природно-географические факторы (географическое положение региона, климатические условия) формируют количественные показатели трудовых ресурсов. Удобное географическое положение Крыма, наличие природных ресурсов, мягкий климат способствуют росту трудовых ресурсов. Геоклиматические особенности Крыма позволяют развивать различные направления туризма, а бальнеологические – санаторно-курортное лечение.

Демографическая ситуация определяет закономерности и тенденции формирования трудовых ресурсов отрасли. На современном этапе преобладают тенденции стабилизации на определенно низком уровне рождаемости населения, рост его смертности и снижение естественного прироста.

Таким образом, зависимость трудовых ресурсов отрасли от региональных демографических факторов схематически представляется следующим образом:

$$T_p = f(DP_n, H_d, I, U_z, T_d, B, M),$$

где  $DP_n$  - уровень рождаемости;

$H_d$  – доля населения в трудоспособном возрасте в его общей численности;

$I$  – способность источников пополнять трудовые ресурсы;

$U_z$  – уровень занятости населения;

$T_d$  – трудообеспеченность региона;

$B$  – образовательный уровень;

$M$  – возрастной уровень молодежи, вступающей в трудовую деятельность.

Зависимость формирования трудовых ресурсов от социально-экономических факторов представляется в виде:

$$T_p(CЭ) = f(U_{эр}, C_{тр}, C_{ск}, C_{ур}), \quad \text{где}$$

$U_{эр}$  - уровень экономического развития региона;

$C_{тр}$  - структура трудовых ресурсов;

$C_{ск}$  - систему подготовки кадров;

$C_{ур}$  – система управления трудовыми ресурсами.

Исследования, проведенные учеными, показывают, что на использование трудовых ресурсов воздействуют те же группы факторов, что и на их формирование, т. е. природно-географические, демографические и социально-экономические. Таким образом, одни и те же совокупности факторов в одном случае определяют численность и качественные параметры трудовых ресурсов, в другом — меру и возможности их использования в трудовой деятельности.

Существенное воздействие на процесс использования трудовых ресурсов

отрасли оказывают, как и при формировании, факторы, объединяемые в группу “социально-экономические”. К ним следует отнести уровень экономического развития региона ( $Y_{\text{эп}}$ ), структуру трудовых ресурсов ( $C_{\text{тр}}$ ), систему подготовки кадров ( $C_{\text{ск}}$ ), систему переподготовки кадров ( $C_{\text{пк}}$ ), уровень квалификации кадров ( $K_{\text{к}}$ ), систему повышения квалификации кадров ( $P_{\text{кк}}$ ), оплаты труда и материального стимулирования работников ( $ZM$ ), уровень трудовой и производственной дисциплины ( $TD$ ), уровень санитарно-гигиенических условий труда ( $CG$ ), систему обеспечения трудящихся всеми видами обслуживания: медицинского, жилищно-коммунального, бытового и др. ( $MJB$ ), уровень обеспеченности трудящихся жильем ( $UJ$ ), уровень социально-экологического обеспечения трудящихся ( $CEO$ ), систему управления трудовыми ресурсами и кадрами ( $C_{\text{ур}}$ ).

Зависимость использования трудовых ресурсов от социально-экономических факторов можно представить в виде:

$$T_{\text{рИ}} = f(Y_{\text{эп}}, C_{\text{тр}}, C_{\text{ск}}, C_{\text{пк}}, K_{\text{к}}, P_{\text{кк}}, ZM, TD, CG, MJB, UJ, CEO, C_{\text{ур}}).$$

Таким образом, логический анализ факторов, оказывающих влияние на формирование и использование трудовых ресурсов в регионе, показывает, что они в целом представляют собой единый комплекс, все части которого в той или иной мере зависят друг от друга. Эту взаимозависимость можно представить в виде:

$$T_{\text{р}}(CЭ) \leftarrow \rightarrow T_{\text{рИ}}.$$

Влияние факторов неодинаково по масштабу, направленности и последствиям. Однако от управления требуется комплексный подход к решению задач по повышению эффективности использования трудового потенциала рекреационной отрасли.

Долгие годы управление формированием, распределением и использованием трудовых ресурсов было жестко централизовано. Государство оперативно регулировало, перераспределяло и трудоустраивало работников.

Возникновение реального рынка труда внесло значительные коррективы и изменения в процесс воспроизводства трудовых ресурсов, особенно на стадии их производства и перераспределения. Теперь хозяйствующие субъекты стали самостоятельными в проведении своей кадровой политики, действуют на свой страх и риск. Их интересуют, в первую очередь, собственные цели, в тоже время они вынуждены искать пути установления взаимовыгодных партнерских отношений с органами исполнительной власти.

Современная теория управления трудовыми ресурсами начинает складываться с учетом происходящих изменений в экономике, технологиях, окружающей среде.

В основе управления трудовым потенциалом предприятий должна лежать продуманная стратегия использования трудового потенциала, основанная на рыночных принципах хозяйствования. В зарубежных странах эта концепция давно реализована, чего не скажешь об Украине. Правительства зарубежных стран отказались от прямого контроля за предприятиями и учебными заведениями. Контроль в управлении стал косвенным, несмотря на то, что роль государства, например в профессиональном образовании, остается весьма суще-

ственной.

Массовое повышение квалификации работников за рубежом основано на сложившейся системе мотивации. Переподготовка работника гораздо дешевле, чем его замена.

Тогда как в Украине действующая система оплаты труда не связана с уровнем квалификации, объемом теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей.

Отличительной особенностью нынешнего периода является также признание экономической целесообразности капиталовложений, связанных с привлечением, обучением, развитием работника - ключевого ресурса производства. Это неизбежно влечет увеличение затрат на подготовку и переподготовку кадров. По разным оценкам, компании США тратят на эти цели от 30 до 60 миллиардов долларов в год. Но и это не предел. По свидетельству американских исследователей, затраты на обучение в расчете на одного занятого у японцев в 3-4 раза больше, чем у американцев. Социальный эффект, получаемый в результате повышения квалификации и общекультурного уровня работников в ходе обучения, резко повышает и экономический эффект. По опыту американских фирм, например, каждые 35 тысяч долларов, вложенных в образование, приносят прибыль в один миллион долларов.

Отсюда вытекает необходимость создания концепции формирования управления трудовым потенциалом. Реализация этой концепции предусматривает анализ слабых и сильных сторон управления кадровой работой на предприятии, возможности и проблемы, с которыми могут столкнуться управленческие структуры в процессе реализации кадровых программ, желаемое состояние в будущем.

На современном этапе функционирования отечественных предприятий необходимы:

- содействие развитию системы профориентации молодежи и безработных;
- развитие профессионального образования (вузы, техникумы, ПТУ);
- реализация мер по содействию найму рабочей силы;
- создание условий для сохранения и укрепления кадрового (производственного и интеллектуального) потенциала предприятия;
- содействие развитию трудового потенциала предприятий, развертывание внутрифирменной подготовки и переподготовки работников для повышения эффективности труда;
- реализация мер по созданию эффективной системы стимулирования работников;
- создание оптимальных условий для профессиональной карьеры и психологической поддержки коллектива.

Влияют на реализацию концепции управления трудовыми ресурсами и другие факторы: политическая ситуация, в которой развивается регион; социальные индикаторы: материальное и духовное благополучие населения, которое зависит от уровня обеспечения его необходимыми услугами в области здравоохранения, культуры, образования, спорта, обеспечения жильем; наличие раз-

визающихся производств (производительных сил) и др.

Литература:

1. Мэнеску М. Экономическая кибернетика: Сокр. пер. с рум. /Автор предисл. Н. Федоренко; Науч. ред. К.А. Багриновский, Е.З. Майминас. – М.: Экономика, 1986. – 230с.
2. Управление трудовыми ресурсами. Территориально-отраслевой аспект, М.,1987.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 1998. – 496 с.