

В приведенной модели (см. рис. 3) ключевым является блок стратегического планирования, определяющий направления изменений и структуру кластера. Для обеспечения организационных преобразований наиболее целесообразным будет функциональный подход с использованием всех функций менеджмента, который не исключает вероятностные элементы ситуационного и антикризисного управления.

Таким образом, изложенный материал позволяет сделать следующие **выводы**:

Предложенные подходы формирования денежных потоков по стадиям ЖЦО и модель [управления](#) ими направлены на максимизацию стоимости и удовлетворяют требованиям, способствующим росту конкурентоспособности его участников. Разработанные экономико-математические модели денежных потоков позволяют определять эффективность конкретного МП и его долю в составе кластера. Важнейшим результатом интеграции предприятий является рост конкурентоспособности МП и возникновение мультипликативного [эффекта](#), который может также служить критерием целесообразности вновь создаваемой структуры кластера. Основной целью организационных структурных изменений является эффективное функционирование кластера и обеспечение устойчивого конкурентоспособного развития всех входящих в него структурных МРП на основе стоимости.

### Источники и литература

1. Василенко В.А., Диденко А.Н. Кластеризация малых предприятий и конкурентные стратегии их развития // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. Выпуск. 10. Экономические науки. – Симферополь: НИЦ КИПУ, 2007. – С. 73 – 78.
  2. Василенко В.А. Диагностика устойчивого развития предприятий. Монография – К.: ЦУЛ, 2005. – 187 с.
  3. Крылов В. Г. Управление стоимостью бизнеса группы компаний // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – №4. С. 43 – 56.
  4. Момот Т.В. Вартісно-орієнтоване корпоративне управління: від теорії до практичного впровадження: Монографія. – Харків: ХНАМГ, 2006. – 380 с.
  5. Павловец В.В. Оценка бизнеса. Системный подход. <http://www.bssps.com/67/130articleindex.html>. 27.07.2007.
  6. Войнаренко М.П., Ткаченко М.А. Моделювання перехідних процесів великих економічних систем // Вісник Технологічного університету Поділля. – 1999. – № 4. – С. 11 – 15.
- Бондаренко В. Малые предприятия в системе кластеров. <http://ilts.ru/center.php?mid=651&newwin=1>. Источник: Малое предприятие. – 2005, – № 11.
7. Ивашковская И. Жизненный цикл организации: взгляд финансиста <http://www.zhuk.net/archive/printuk.asp?aid=7306>. Источник: Управление компанией. Издательский Дом «РЦБ».
  8. Диденко А.Н., Василенко В.А. Трансакционные издержки в условиях интеграции рекреационных предприятий / Культура народов Причерноморья. – 2008. – №129. – С. 45 – 49.

### Каджаметова Т.Н.

## ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕКРЕАЦИОННОГО КОМПЛЕКСА КРЫМА

На современном этапе социально-экономического развития Украины возрастает необходимость разработки новых теоретико-методических и практических подходов к решению проблем социально-экономического развития приоритетных отраслей народного хозяйства, эффективность деятельности которых в значительной мере обусловлена трудовым потенциалом. Одной из таких приоритетных отраслей Автономной Республики Крым является ее рекреационный комплекс, на современном этапе управления которым трудовой потенциал становится главным фактором экономического роста.

Проблемы формирования, развития и использования трудового потенциала Украины нашли свое отражение в трудах Е.А. Гришновой [1], Долишнего М.И., Брык М.В., Марьенко Б.С. [2] Титова Н.А [3] и др. Однако факторы формирования трудового потенциала рекреационного комплекса Крыма не нашли достаточного отражения в научной литературе.

Целью данной статьи является определение основных факторов формирования трудового потенциала рекреационного комплекса Крыма в современных условиях.

На формирование трудового потенциала региона и реализацию их потенциала оказывают влияние определенные факторы. Демографический фактор является одним из определяющих для обеспечения стабильного и безопасного развития государства, а проблемы оптимального демографического развития следует рассматривать как первоочередные интересы государства, как фактор и результат его функционирования. От демографических характеристик трудоспособного населения и показателей демографического развития зависит развитие трудового потенциала и, как результат, величина совокупного национального дохода. Анализ демографической ситуации Автономной Республики Крым при исследовании проблем, закономерностей и факторов формирования трудового потенциала помогает изучить проблемы воспроизводства населения, а также в определенной мере решать задачи, связанные с управлением этим процессом (табл. 1) [4].

**Таблица 1.** Динамика численности населения Автономной Республики Крым, тыс. чел.

Годы	Наличное население	Общий прирост	Годы	Наличное население	Общий прирост
1989	2065,9	36,8	1999	2109,9	-30,9
1990	2102,4	44,1	2000	2079,0	-28,3
1991	2146,5	38,0	2001	2050,7	-19,0
1992	2184,5	38,2	2002	2031,7	-13,3
1993	2222,7	12,8	2003	2018,4	-13,3
1994	2235,5	-14,5	2004	2005,1	-13,8
1995	2221,0	-21,2	2005	1994,3	-10,8
1996	2199,8	-30,7	2006	1983,8	-10,5
1997	2169,1	-30,5	2007	1977,1	-6,7
1998	2138,6	-28,7	2008	1971,1	-6,0

Анализ показывает, что в целом по сравнению с данными переписи 1989 года численность населения Автономной Республики Крым в 2001 г. уменьшилась на 32,3 тысяч человек или на 1,6 %. Причем в период с 1989 по 1994 г. наблюдалась тенденция увеличения численности наличного населения. Однако следует отметить снижение общего прироста населения в этот период. По данным Государственного комитета статистики Украины в Крыму на относительно больший прирост населения в 1989-1993 гг. и его структуру повлияло возвращение на свою историческую родину ранее депортированных народов: крымских татар, немцев, греков, армян, болгар. Анализ данных трех последних переписей населения, свидетельствуют об увеличении удельного веса крымских татар в общей численности населения Автономной Республики Крым на 10,2 % и армян – на 0,3 %, тогда как удельный вес численности русских, украинцев и белорусов снизился соответственно на 7,1, 2,3 и 0,6 %. Доля представителей других национальностей за анализируемый период осталась неизменной.

Главными причинами снижения численности населения, начиная с 1994 года и далее, являются естественный отток и миграция части населения в Европу по различным программам, что привело к снижению уровня численности, которая за указанный период составила 97,4 тыс. человек. В настоящее время в Крыму преобладают тенденции снижения уровня рождаемости населения, роста смертности, и, соответственно, сокращения естественного прироста. В период с 1989 по 2004 гг. наблюдается стойкая тенденция снижения рождаемости населения. В частности с 1989 по 1995 г. ежегодно рождалось почти на 2 тысячи человек меньше предыдущего года. В последние пять лет темп снижения рождаемости сократился, а в последние три года рождаемость приобрела тенденцию увеличения. С другой стороны в период с 1989 по 1995 г. и с 2000 по 2008 г. увеличивалась смертность населения, а в период с 1996 до 1999 г. наблюдалось снижение числа умерших. Соответственно и прирост населения имеет стойкую тенденцию снижения. Максимальная убыль населения наблюдалась в 1995 году и составила 16,8 тысяч человек [4].

В условиях сокращения рождаемости населения большую роль в процессе формирования трудового потенциала играет миграция. За счет нее обеспечивается механический прирост населения. Сальдо миграции на крымском полуострове в 2007 г. составило 3,6 тыс. чел.

На формирование трудового потенциала оказывает влияние доля населения в трудоспособном возрасте в его общей численности. Становится все меньше детей, а впоследствии молодежи, вступающей в трудоспособный возраст. В результате этого дополнительную потребность в работниках (в частности, на замену выбывших) в дальнейшем придется удовлетворять в основном за счет механического прироста населения. Это особенно скажется в будущем, поскольку в настоящее время в Крыму нет недостатка в трудовых ресурсах. Наоборот, 48 тыс. человек являются безработными, хотя официальная статистика показывает 29 тыс. чел. Уровень зарегистрированной безработицы в 2002-2003 гг. увеличивался по сравнению с предыдущими годами, в частности по сравнению с 2001 г. – больше, чем наполовину. С 2004 по 2007 г. увеличилась численность работников, занятых во всех сферах экономической деятельности [4].

Способность источников пополнять трудовые ресурсы оказывает на их формирование не меньшее влияние. Высокий удельный вес лиц пенсионного возраста в составе населения региона, недостаточное развитие производственной и непроизводственной сферы затрудняют этот процесс. Коэффициент демографической нагрузки пенсионерами в 2004 г. составил 328 промилле, среди мужчин – 249 промилле, а среди женщин – 398 промилле. Следует отметить и положительный момент в изменении возрастной структуры населения Автономной Республики Крым. А именно увеличение численности трудоспособного населения в 2001 году по сравнению с 1989 годом. Однако численность детей в возрасте до 15 лет сократилась. Причиной этому послужило снижение уровня рождаемости населения. Отсюда можно сделать вывод, что при условии сохранения отрицательного прироста населения в ближайшее время произойдет значительное старение населения, что отрицательно скажется на составе и качестве трудового потенциала региона [4].

Хотя формирование трудового потенциала рекреационного комплекса происходит под влиянием общеизвестных факторов, но их проявление имеет свои специфические особенности, присущие региону и рекреационному комплексу (рис. 1). На этом рисунке факторы, влияющие на формирование трудового потенциала рекреационного комплекса, сгруппированы по экспертной оценке в зависимости от их значимости.

Природно-географические факторы характеризуются следующим: удобное географическое положение (Крым омывается водами двух морей Черного и Азовского), наличие рекреационных ресурсов (пляжи про-

тяженностью 517 км; минеральные воды, дебит которых составляет 30 тыс. м<sup>3</sup> /сутки; запасы лечебных грязей 24 млн. м.; море, морской и лесной воздух, ландшафты и т.д.), относительно мягкий климат (средняя температура воздуха в январе составляет - 0,7° С, в июле - +21,1° С).

По социально-экономической ценности рабочих мест и по уровню заработной платы сфера рекреационных услуг существенно уступает другим отраслям.



Рис. 1. Факторы формирования трудового потенциала рекреационного комплекса Крыма народного хозяйства.

Требования же, предъявляемые к работникам этой отрасли, непрерывно растут. Поэтому главное внимание должно быть сконцентрировано на повышении уровня использования имеющегося трудового потенциала отрасли, улучшении условий труда работников, внедрении средств механизации, совершенствовании организации и мотивации труда.

Влияние на формирование трудового потенциала организаций рекреационного комплекса, по нашему мнению оказывают и социально-экономические факторы. В настоящее время необходим соответствующий уровень профессиональных, общеобразовательных и культурных знаний, а молодежь, к сожалению, не обладает достаточным объемом знаний и навыков для удовлетворения спроса на квалифицированных и опытных работников рекреационного комплекса, что требует их переподготовки.

Образовательный уровень населения и молодежи, вступающей в трудоспособный возраст, имеет большое значение для формирования квалифицированных рабочих кадров. В условиях жесткой конкуренции на рынке труда предпочтение отдается высококвалифицированным специалистам, отвечающим современным требованиям. Дополнительную потребность в них как на замену выбывших, так и на прирост численности при высоком образовательном уровне можно обеспечить быстрее и дешевле. Перед руководителями организаций стоит сложная задача подбора высококвалифицированных специалистов. Сегодня подготовку кадров для рекреационного комплекса осуществляют 7 медицинских учебных заведений и 20 высших и других учебных заведений Крыма, выпускающих менеджеров и обслуживающий персонал. Несмотря на большое количество учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов для рекреационного комплекса, возможность получить образование в этой сфере имеют не все желающие, поскольку почти все учебные заведения готовят специалистов на коммерческой основе.

Кроме того, на формирование трудового потенциала оказывает влияние и структура народного хозяйства региона. Так, в промышленности Крыма занято более 23% трудовых ресурсов, в сельском хозяйстве – более 18 %, в строительстве – около 11 %, а в рекреационном комплексе, наиболее трудоемком, занято всего около 6 %. В последнее время активно стали развиваться личные подсобные и фермерские хозяйства [4].

Не последнюю роль в формировании трудового потенциала играет уровень заработной платы в отрасли. По сравнению с другими отраслями народного хозяйства рекреационный комплекс существенно уступает в этом отношении. Средняя заработная плата работников рекреационного комплекса составляет 978,06 грн., тогда как средняя заработная плата в регионе составляет 1219,91 грн. Несмотря на увеличение средней заработной платы работников рекреационного комплекса в 2007 году по сравнению с 2000 г., уровень оплаты их труда остается низким [4].

Производственный потенциал организаций рекреационного комплекса в значительной мере влияет на профессиональный и квалификационный состав персонала, его обеспеченность механизированными средствами труда и, следовательно, общую численность персонала. Значение этого фактора все более возрастает, поскольку труд в рекреационной отрасли в основном не механизирован и в дальнейшем уменьшение ручного труда, существенное сокращение малоквалифицированного труда, обеспечение здоровых санитарно-гигиенических условий приобретут большое значение.

Научный потенциал воздействует на качественный состав трудового потенциала: в зависимости от его уровня в регионах создаются соответствующие возможности для подготовки и переподготовки кадров. Установившаяся система подготовки кадров зависит от уровня развития профессионально-технического образования, системы среднетехнической подготовки и высшего образования, обучения кадров в организациях, от профессиональной ориентации и профессионального отбора.

Таким образом, управление формированием трудового потенциала организации реализуется с помощью системы мероприятий в рамках кадровой политики. Можно довольствоваться существующим уровнем трудового потенциала и все усилия направить на его рациональное использование. Но следует учесть тот факт, что при существенном расхождении между трудовым потенциалом и его фактическим использованием, у работников появляется разочарование, неудовлетворенность работой из-за отсутствия возможностей для профессионального роста. Либо усилия могут быть направлены на наращивание и развитие трудового потенциала, в чем предприятие должно быть заинтересовано. Это может быть стабилизация коллектива, увеличение "капиталовложений" в персонал, содействие развитию персонала и др.

Таким образом, на основе анализа основных факторов формирования трудового потенциала рекреационного комплекса Крыма, можно сделать вывод, что трудовой потенциал организации - постоянно меняющаяся величина, его количественные и качественные характеристики постоянно меняются под воздействием рассмотренных факторов. Приведенные факторы действуют в комплексе, оказывая влияние на процесс формирования трудового потенциала организаций рекреационного комплекса Крыма.

Проблема формирования трудового потенциала рекреационного комплекса Крыма требует дальнейшего изучения отдельных социальных проблем, вопросов подготовки кадров и др. как в целом по региону, так и по его рекреационным зонам в частности.

#### Источники и литература

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
2. Качество трудового потенциала: Социально-экономический аспект /Долишний М.И., Брык М.В., Марьенко Б.С. и др.: Под ред. Долишнего М.И. – Киев: Наук. Думка, 1986. – 228 с.
3. Тітова Н.А. Трудовий потенціал і його реалізація в умовах формування регіональних ринків праці: Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня д. е. н. – Львів, 1996. – С. 48.
4. Автономна Республіка Крим у цифрах у 2007 році: статистичний довідник /Головне управління статистики в Автономній Республіці Крим. Сімферополь, 2008. – 190 с.

**Кусый М.Ю., Дорошенко А.Н., Сивура П.А.**

### **ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЛАСТИ ЭФФЕКТИВНОГО ПРИМЕНЕНИЯ ПРОГНОЗНЫХ МОДЕЛЕЙ ДИНАМИКИ ЦЕНЫ НА ФОНДОВОМ РЫНКЕ С УЧЕТОМ ТЕКУЩЕЙ ВОЛАТИЛЬНОСТИ РЫНКА**

Прогнозирование поведения социально-экономических систем – одна из актуальных задач современной экономической науки. Реальным воплощением таких социально-экономических систем являются глобальные рынки, среди которых в числе ведущих находится Нью-Йоркская фондовая биржа (NYSE). Объем дневных продаж в прошлом году превысил 5 млрд. долл. США [1].

Исследование и прогнозирование динамики цены на NYSE является популярным направлением современных исследований. Разработка моделей для прогноза динамики цены на фондовом рынке особенно актуальна для физических и юридических лиц, которые получают значительную часть своих доходов от осуществления спекулятивной деятельности, а также для институциональных инвесторов.

Зачастую в качестве основного методологического подхода, позволяющего строить имитационные модели рынка, используется технический анализ. Но методы технического анализа имеют один недостаток – применение его инструментария сопряжено с наличием существенных практических навыков. Поэтому не всегда очевидно, что прогнозы получены с помощью технического анализа, а не за счет опыта работы на рынке. Это объясняется тем, что, как правило, тот или иной инструмент технического анализа является результатом обобщения практического опыта автора такого инструмента, но не всегда основан на научном подходе к исследованию рыночных процессов ценообразования.

Более того, применение одних и тех же инструментов технического анализа для различных временных рядов приводит к различным (иногда диаметрально противоположным) результатам, поскольку область применения того или иного инструмента – характерные состояния рынка, при исследовании которых инструмент дает эффект, – мало изучена. Поэтому к использованию инструментария технического анализа нуж-