

могут окупить себя – это третий вопрос. Ответ на первый вопрос вызывает необходимость ответа не только на вопрос, по каким темам и на каком материале следует организовывать форумы, или научные конгресс-туры, но и как часто возможно и целесообразно их проводить для системности, а также, какую аудиторию привлекать. Вопрос об инфраструктуре довольно ясен: она плоха и требует очень больших усилий (инвестиционных, организационных, нормативно-правовых и т.п.) для создания соответствующей привлекательности. А ответ на третий вопрос, об эффективности туров, вытекает из возможности решения первых двух.

Важным вопросом при рассмотрении рынка туристских услуг, как и рынка вообще возникает вопрос конкурентной среды. Для того, чтобы систематически привлекать определённый сегмент потребителей, необходимо выявить, найти или изобрести нечто, что вызвало бы довольно постоянный интерес у широкого круга научно ориентированных людей с достаточным уровнем дохода или у узкого круга, но с высоким уровнем дохода. При этом тема должна быть настолько привлекательна, чтобы заинтересовавшиеся ею были готовы поступиться особенностями комфорта, какого в Восточном Крыму пока, увы, недостаточно, ради научной цели. Но если задумать, например, проведение для среды учёных всего мира ежегодных научных конференций на тему о самых древних городах мира, дав этой конференции какой-либо привлекательный слоган, связанный, скажем, с теорией урбанизации, зарождения городов, то местом их проведения в Крыму вне конкуренции окажется с более чем двухтысячелетней историей Феодосия (Кафа), избрание которой для этих целей будет понятно всему миру.

Поэтому разрабатывать проект научного туризма, основываясь только на форме конгрессного туризма, очевидно малоэффективно. Разумеется, при создании высококлассных гостиниц, курортных комплексов, соответствующей инфраструктуры можно было бы решать эту проблему успешно, т.к. природно-климатические условия в этом регионе вполне привлекательны. Но выполнимость этого условия пока далека от реальности.

Следовательно, даже неглубокий маркетинговый анализ показывает нецелесообразность для бизнеса разворачивания проекта научного туризма для Восточного Крыма. Хотя гипотетически он, возможно, и целесообразен для Крыма в целом.

На данном примере показаны лишь некоторые маркетинговые подходы к анализу спроса и предложения при принятии управленческих решений в сфере туризма.

В целях разработки методологических подходов к изучению спроса на виды туризма необходимо решение следующих задач:

- уточнение соответствующей терминологии;
- обоснование социальной и экономической роли определенного вида туризма в развитии туризма в регионе;
- выявление особенностей, состояния, теории и методологии рыночных преобразований в туристско-рекреационном комплексе;
- выявление основных проблем и тенденций в функционировании рынка рекреационно-туристских услуг в сфере определенного вида туризма;
- исследование экономических закономерностей формирования спроса на услуги по видам туризма;
- исследование экономических закономерностей формирования рыночного предложения услуг по отдельным видам туризма;
- обоснование перспективы развития рынка услуг по виду туризму на основе прогнозирования потребительского спроса населения;
- оценка состояния и эффективности государственного регулирования в сфере предоставления услуг по каждому виду туризма.

### **Источники и литература**

Туристский терминологический словарь. Авт.-сост. И.В.Зорин, В.А.Квартальнов.– М.: Советский спорт, 1999. – 664 с.

### **Кочкуров А.М.**

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ТРУДОРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА КУРОРТНО-РЕКРЕАЦИОННОГО РЕГИОНА**

В условиях становления рыночной экономики в Украине все большее значение приобретает управление социально-экономической эффективностью и устойчивостью развития отдельных регионов, в том числе и моноэкономических регионов, ориентированных на предоставление курортно-рекреационных услуг. В связи с этим построение эффективной региональной системы управления предполагает создание действенных механизмов обеспечения предприятий курортно-рекреационного комплекса таких регионов качественной рабочей силой, конкурентоспособной как на региональном, так и общенациональном рынке труда, что невозможно без постоянного и целенаправленного совершенствования управления трудовыми ресурсными потенциалами моноэкономических регионов.

Исследованию проблем трудового потенциала в настоящее время посвящено достаточное число научных работ и публикаций [1, 2], однако в них в недостаточной степени рассмотрена проблематика трудовых ресурсов потенциала регионов с моноэкономической структурой экономики и курортно-рекреационного региона, в частности.

Целью настоящей работы является определение понятия трудовых ресурсов потенциала курортно-

рекреационного региона и рассмотрение методических подходов к его определению.

Специфика национального хозяйства курортно-рекреационных регионов, таких, например, как Большая Ялта, обусловлена во многом сезонностью функционирования предприятий курортно-рекреационной отрасли, а, следовательно, и всех сопутствующих отраслей. Поэтому, на наш взгляд, трудовые ресурсы потенциала целесообразно рассматривать с позиций трехуровневого построения, которое включает постоянную, переменную и целевую высококвалифицированную составляющие.

$$TRP = TRP_{пост} + TRP_{пер} + TRP_{цел}, \quad (1)$$

где TRP – трудовой потенциал моноэкономических регионов с курортно-рекреационной специализацией;

$TRP_{пост}$  – постоянная составляющая трудового потенциала;

$TRP_{пер}$  – переменная составляющая трудового потенциала;

$TRP_{цел}$  – целевая высококвалифицированная часть трудового потенциала.

Следует отметить, что представление трудового потенциала в трехуровневом построении позволяет прогнозировать изменение его численности не только в целом по региону, но и по отдельным его составляющим, разрабатывать мероприятия демографической и миграционной политики в регионах, а также политики управления занятостью. Причем исходя из дефицита или избытка трудовых ресурсов можно корректировать и политику образования в регионе, поскольку наличие или отсутствие специалистов необходимого профиля и квалификации позволяет корректировать и учебные планы высших учебных заведений.

1. Постоянная часть трудового потенциала, которая обеспечивает предложение рабочей силы без учета сезонных изменений объемов производства и привязана непосредственно к тому региону, где реализует свою способность к труду. (2)

$$TRP_{пост} = KPT + НКPT, \quad (2)$$

где KPT – квалифицированные ресурсы труда;

НКPT – неквалифицированные ресурсы труда.

Таким образом, здесь следует выделить две основные составляющие:

- Квалифицированные ресурсы труда – представители высшего и среднего звена управления, для которых характерны с одной стороны высокие требования к условиям труда и его оплате, а с другой – заинтересованность в них со стороны предприятий, а, следовательно, и гарантии занятости. Такая рабочая сила имеет значительный интеллектуальный потенциал, конкурентоспособна не только на региональном, но и на национальном рынке труда.

Изменение численности квалифицированных ресурсов труда связано как с повышением квалификации ресурсов труда, так и с учетом выпускников вузов, которые приезжают ли возвращаются в регион для постоянной трудовой деятельности, а также исходя из прибытия квалифицированных кадров из других регионов на постоянное место жительства:

$$\Delta KPT = BB + ПК + ПТМ, \quad (3)$$

где BB – выпускники вузов, устраивающиеся на квалифицированные должности;

ПК – численность работников, повысивших квалификацию или прошедших обучение;

ПТМ – трудовая миграция квалифицированных кадров со сменой жительства и без завязки на сезонную волну в курортно-рекреационном хозяйстве.

- Неквалифицированные ресурсы труда – обслуживающий персонал, деятельность которого не требует высшего образования, которые наименее защищены, а конкурентоспособность на рынке труда ограничена. Основным преимуществом таких ресурсов труда является значительный опыт и накопленные навыки работы, которые, однако, ограничены теми видами деятельности, где были получены. Прирост данной категории связан с приростом численности выпускников средних и средне-специальных учебных заведений, устраивающихся на работу на неквалифицированные должности, независимо от того проходят ли они обучение в вузах, а также численностью квалифицированного персонала, работающего на неквалифицированных должностях.

При этом создается реальная возможность проводить анализ соотношения квалифицированных и неквалифицированных категорий трудового потенциала, сравнивая с потребностью региональной экономики в этих категориях, рассчитывая, например, коэффициент оптимальности постоянной составляющей трудового потенциала:

$$K_o = \frac{KPC - KPC_{но}}{KPC}, \quad (4)$$

где KPC – квалифицированная рабочая сила, занятая в экономике региона;

$KPC_{но}$  – квалифицированная рабочая сила, занятая в экономике региона, на должностях, не требующих квалификации.

Кроме того, для прогнозных расчетов целесообразно определять и планировать долю квалифицированного персонала в составе постоянной части трудового потенциала. (5)

$$K_o = \frac{KPC - KPC_{но}}{ТПП_{пост}}, \quad (5)$$

Данный показатель позволяет оценить уровень насыщенности трудоворесурсного потенциала региона.

2. Переменная часть трудоворесурсного потенциала, наличие которой обусловлено влиянием сезонной волны в курортно-рекреационном комплексе, а также с учетом региональных переливов рабочей силы в связи с неравномерностью развития отдельных региональных рынков труда. Эта составляющая трудоворесурсного потенциала региона обеспечивает спрос на рабочую силу в период сезонного роста производства, но при этом отсутствует стабильность и гарантии занятости такой рабочей силы. Высокую долю здесь также занимают малоквалифицированные ресурсы труда, которые наименее ценны для предприятий. Кроме того, их знания, навыки, опыт имеют тенденции к моральному старению, что снижает конкурентоспособность такой рабочей силы и уменьшает возможности трудоустройства. Кроме того, к данной составляющей трудоворесурсного потенциала следует отнести и те категории населения, которые не могут рассматриваться ресурсами труда в течение года, но готовы заняться трудовой деятельностью в период создания рабочих мест в результате сезонного роста производства.

$$ТПП_{пер} = РТ_{миг} + РТ_{мест} + ЭНА_{мест}, \quad (6)$$

где  $РТ_{мест}$  – ресурсы труда данного региона, которые не задействованы круглогодично;

$РТ_{миг}$  – ресурсы труда из других регионов, привлекаемые для покрытия сезонной потребности в рабочей силе в данном регионе;

$ЭНА_{мест}$  – местное экономически неактивное население, которое в период сезонного роста производства принимает решения выйти на региональный рынок труда с предложением рабочей силы.

3. Целевая высококвалифицированная часть трудоворесурсного потенциала - представлена квалифицированными ресурсами труда, которые привлекаемые из других регионов в рамках трудовой миграции для выполнения работ, требующих специфических знаний и навыков, например специалистов в области национальной кухни, специалистов в области антикризисного управления и т.д. Следует отметить, что данная составляющая трудоворесурсного потенциала не создает конкуренции для местных ресурсов труда, поскольку предложение рабочей силы, соответствующей предъявляемым требованиям работодателей, в пределах региона, как правило, отсутствует, а само наличие спроса на такие ресурсы труда можно отметить как прогрессивные для курортно-рекреационного комплекса.

Таким образом, применение трехуровневого подхода при изучении трудоворесурсного потенциала региона позволяет более четко определить приоритеты и конкретные инструменты управления трудоворесурсным потенциалом регионов с моноструктурой экономики, что значительно повышает целевую направленность регионального управления и обеспечивает социально-экономическую устойчивость регионального развития. При этом данный подход позволяет достаточно четко соотносить политику управления трудоворесурсным потенциалом с мероприятиями демографического характера, политикой занятости, развития системы образования и регулированием миграций в рамках государства.

#### Источники и литература

1. Долішній М., Злупко С., Злупко Т., Токарський Т. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці. – Львів, 1997. – 255 с.
2. Приймак В.І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні: Монографія. / Науковий редактор С.М. Злупко – Львів; Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2002. – 383 с.

Люльчак Л.А.

#### ПОВЫШЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Существующая система управления человеческими ресурсами в Украине породила собой целую цепочку проблемных ситуаций, которые заключаются в отсутствии эффективных показателей работы предприятий и организаций, а это в свою очередь было вызвано отсутствием эффективных показателей использования персонала, а это возникло в связи с тем, что персонал не был ориентирован на конечные результаты и на эффективность своей работы. Так как эффективность деятельности персонала, а именно отдельного работника и групп работников различного уровня образования зависит от воздействия на него управленческого персонала, то в связи с этим наблюдается зависимость эффективности процессов управления человеческих ресурсов от эффективности деятельности управленческого персонала. Сегодня управленческий персонал характеризуется высокими требованиями, а именно он должен владеть и общими основами науки управления, и обладать специфическими знаниями и умениями в области стратегического управления, инноваций, маркетинга, управление персоналом и производством. Чтобы выполнять свои сложные и ответственные функции, управленческий персонал должен иметь специальные знания и обладать способностью использовать их в повседневной работе. Поэтому одной из острейших проблем сегодняшней Украины является непрофессионализм в сфере управления, а причина этого – наличие неквалифицированных руководителей на всех уровнях управления, владеющих старыми знаниями и не успевающих приобрести новые рыночные знания. Рыночная система – это жесткая, не признающая слабых систе-