

Игошин М.М.

УДК 331.108.26:338.48(075)

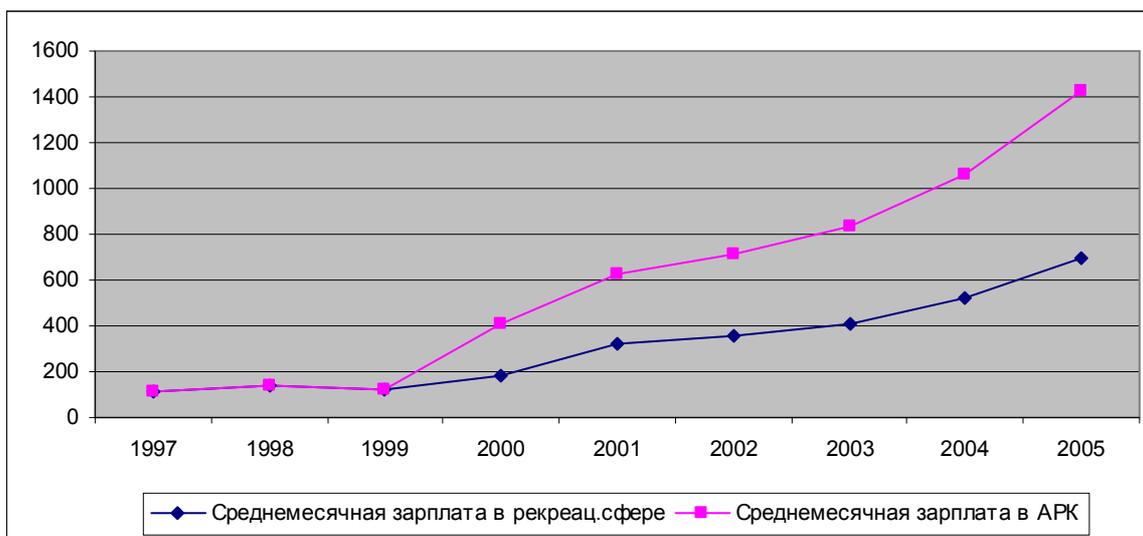
**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ  
ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОЙ СФЕРЫ  
НА ОСНОВЕ ФАКТОРНЫХ МОДЕЛЕЙ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ**

Вопросы создания эффективной системы управления трудовым потенциалом предприятий туристско-рекреационной сферы на сегодняшний день являются довольно актуальными и требуют немедленного разрешения с учетом специфических особенностей управления трудом в услугах и его оплатой. Главная отличительная составляющая услуги туристско-рекреационной сферы состоит в том, что ее качество зависит от профессионализма работника, уровня его квалификации, накопленного опыта, навыков и умений, то есть потребительная стоимость услуги определяется качественными характеристиками трудового потенциала самого работника. В то же время стоимость услуги, ее цена зависят от тех затрат, которые туристско-рекреационное предприятие и общество в целом направляют на оплату труда, образовательную подготовку, охрану здоровья и другие социальные нужды, что в конечном счете сказывается, с одной стороны на реальном жизненном уровне занятых предоставлением услуг, а с другой, на эффективности, результативности предпринимательства в туристско-рекреационной сфере. Усиление социальной направленности экономического развития как страны в целом, так и каждого субъекта хозяйствования объективно обуславливает необходимость определения и обоснования основных методов создания эффективной системы управления трудовым потенциалом в условиях рыночной экономики.

Управление эффективностью предприятий туристско-рекреационной сферы постоянно находится в центре внимания отечественных ученых, среди которых особо следует отметить труды Н.В. Багрова, И.В. Бережной, Б.Г. Данилишина, В.А. Ефремова, Т.Л. Мироновой, В.А. Подсолонко, И.Т. Твердохлебова и др. Однако исследование проблем управления организацией повышения эффективности трудового потенциала в услугах туристско-рекреационных предприятий ещё не нашли достаточного научного обоснования. Тем более, что проведение реформ в рекреационной сфере, смена форм собственности и хозяйствования, развитие рыночных отношений и новых хозяйственных структур требуют новых форм и методов управления трудовыми ресурсами, формирования нового механизма реализации трудового потенциала при оказании услуг.

В АР Крым наблюдается тенденция к сокращению количества зарегистрированных рекреационных предприятий. В то же время, несмотря на сокращение численности персонала, количество обслуженных отдыхающих и объем реализации услуг имеют тенденцию к возрастанию, что говорит о популярности отдыха в Крыму, об имеющихся возможностях для предпринимателей эффективно работать на данном рынке услуг.

Основная часть задействованного персонала в туристско-рекреационной сфере АР Крым сформирована из местных жителей приморских городов и поселков, не имеющих соответствующей образовательно-профессиональной подготовки. А низкий уровень заработка не позволяет привлечь высококвалифицированных специалистов. Зарплата работников туристско-рекреационных предприятий остается ниже среднего уровня в Крымском регионе (рис. 1), и при этом она разнится по курортным регионам (табл. 1) [1, 2].



**Рис. 1.** Динамика средней заработной платы работников рекреационных предприятий, (грн).

Цель данной научной статьи – определение основных направлений совершенствования механизма организации эффективного использования трудового потенциала предприятий туристско-рекреационной сферы. Для ее достижения необходимо решение следующих задач:

- проведение мониторинга заработной платы и занятости населения в экономике АР Крым;
- осуществление факторной оценки оплаты труда работников туристско-рекреационных предприятий;
- составление прогноза заработной платы с учетом факторов, влияющих на реализацию трудового потенциала на предприятиях туристско-рекреационной сферы.

**Таблица 1.** Рейтинг курортных регионов по показателям оплаты труда в 2005г.

№	Регион	Средне- годовая зарплата 1 раб-ка в месяц	Рейтинг региона		
			Среднегодовой оплаты труда	Максимальная зар- плата работника	Максимальная зарплата работника, рассчитанная на 1 отдыхающего
1	Алушта	780	2	2	6
2	Бахчисарайский р-н	650	6	6	7
3	Евпатория	716	5	5	3
4	Керчь	256	12	12	10
5	Ленинский р-н	437	9	9	8
6	Раздольненский р-н	330	10	10	11
7	Саки	171	13	13	1
8	Сакский район	306	11	11	8
9	Симферопольский р-н	760	3	3	5
10	Судак	717	4	4	4
11	Феодосия	633	7	7	12
12	Черноморский р-н	442	8	8	9
13	Ялта	784	1	1	2

Исследование взаимосвязей между заработной платой и занятостью и их влияния на экономическое развитие должно, по нашему мнению, опираться на известные теоретические модели экономического роста, в которых заработная плата и занятость выступают важными составляющими и рассматриваются как регуляторы эффективного функционирования экономики. Заработная плата и занятость относятся к разным плоскостям социально-экономической политики государства: первая характеризует сферу работы, вторая – социальную сферу. В разные периоды общество может отдавать предпочтение или первой, или второй сферам, их равновесие возможное только в стране с развитой и стабильной экономикой.

В условиях становления социально-ориентированной рыночной экономики развитие связей между динамикой занятости и динамикой заработной платы имеет свои особенности, которые обусловлены ограниченным действием факторов спроса и предложения на рынке рабочих мест, увеличением региональной и отраслевой вариативности большинства социально-экономических характеристик трудового потенциала на фоне общего экономического кризиса, который препятствует влиянию рыночных регуляторов. При исследовании взаимосвязей между заработной платой и занятостью надо принимать во внимание, что заработная плата в условиях рыночной экономики рассматривается как макроэкономическая категория, которая формирует платежеспособный спрос населения, определяет структуру и динамику производства, регулирует занятость, высвобождение и др.

Выявление влияния заработной платы на регулирование занятости в современных экономических условиях АР Крым проводилось по таким аналитическим и статистическим показателям, как уровень и динамика номинальной и реальной заработной платы, сравнение со среднеукраинскими; уровень и динамика отраслевой и региональной дифференциации заработной платы; дифференциация заработной платы по формам собственности. На протяжении последних пяти лет в экономике республики наблюдался устойчивый рост заработной платы: от 225,15 грн. в 2000 г. до 542,98 грн. в 2004 г., т.е. в 2,4 раза (таб. 2).

**Таблица 2.** Динамика уровня и темпы роста заработной платы в АР Крым

Показатели	2000	2001	2002	2003	2004
Среднемесячная номинальная зарплата, грн.	225,15	301,03	358,46	433,13	542,98
Тем роста, %	-	133,7	119,1	120,8	125,4

*Источник:* составлено автором с использованием данных [1, с.163].

Анализ данных таблицы 2 показывает, что средний темп прироста составляет 25% в год. При этом максимальный рост наблюдается в 2001г., в сравнении с 2000 годом номинальная среднемесячная заработная плата штатного работника увеличилась на 33,7%: номинальная среднемесячная заработная плата в 2003г. одного штатного работника в АР Крым составляла 433,13 грн. и была на 6,3% меньше, чем в экономике Украины (462,27 грн.). Темп ее роста в 2003г. сравнительно с предыдущим годом составил 120,8 % (в 2001г. – 133,7%, в 2002г. – 119,1%), что свидетельствует о продолжении тенденции роста заработной платы. Средняя заработная плата за один оплаченный час в 2004г. составляла 3,49 грн., что на 24,6% больше, чем в предыдущий период, а в 2003г. в свою очередь увеличение произошло на 19,7% в сравнении с 2,80 грн. в 2002г.

Приоритетной задачей социальной политики в Украине в сфере оплаты труда является поэтапное приближение размера минимальной заработной платы к уровню прожиточного минимума. Показатель сопоставления заработной платы и расчетной величины законодательно установленного на 2004г. прожиточного

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ  
ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОЙ СФЕРЫ НА ОСНОВЕ ФАКТОРНЫХ МОДЕЛЕЙ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ**

минимума для трудоспособных лиц (386,7 грн.) в экономике АР Крым составлял 140,4%, в 2003г. – 118,7%, в 2002г. – 98,2% (рис. 2).



**Рис. 2.** Сопоставление номинальной заработной платы с прожиточным минимумом в период 2002-2004гг.

Уровень средней зарплаты в 2004г. в экономике АР Крым превысил в 2,3 раза размер законодательно установленной минимальной заработной платы (237 грн.) и превышение в 2 раза произошло в 2003г. (205 грн.) Стабильно возрастает также и реальная заработная плата: за 2004г. рост составил 21%, в 2003г. в сравнении с предыдущим годом увеличилась на 12,3% (таб. 3). Прирост реальной заработной платы происходил медленнее, чем прирост номинальной заработной платы, вследствие роста потребительских цен на товары и услуги.

**Таблица 3.** Динамика роста заработной платы

Показатели	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.
Номинальная зарплата, грн.	225,15	301,3	358,46	433,13	542,98
в % к предыдущему году	-	133,9	133,8	119,1	120,8
Реальная зарплата, в % к предыдущему году	-	106,2	119,5	117,5	112,3

*Источник:* составлено автором с использованием данных [1, 2].

Рост заработной платы наблюдался во всех видах экономической деятельности и по всем регионам Автономной Республики Крым. Несмотря на то, что состоялся значительный рост среднемесячной заработной платы, ее уровень по видам деятельности имеет значительную дифференциацию (табл.4).

Наиболее оплачиваемой в 2004 г. была работа работников железнодорожного транспорта и финансовой деятельности – 1004,95 и 867,34 грн. соответственно, что в 1,9 и 1,6 раза выше, чем средний уровень по экономике АР Крым. Сравнительно с 2003 годом в строительстве среднемесячная заработная плата увеличилась на 60,8%, в сельском хозяйстве на 35,4%, в организациях, осуществляющих операции с недвижимостью – на 31,4%. Наряду с достаточно высокой заработной платой в рассмотренных видах деятельности, на предприятиях текстильной промышленности и пошива одежды оплата труда составила 239,54 грн., что не достигает 50% среднего уровня по экономике автономии в целом и 40% по промышленности. Заработок работников охотничьего и лесного хозяйства, а также производства кожи и кожаной обуви на одном уровне – 359,82-365,70 грн., что на треть ниже заработка по АР Крым.

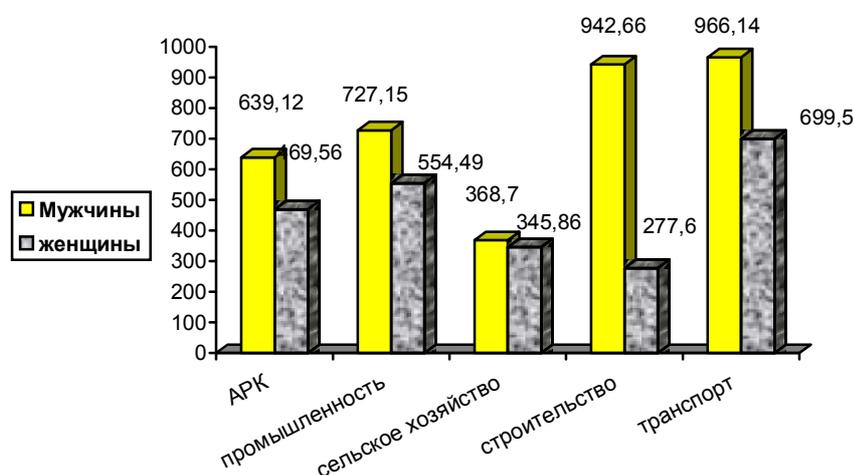
Статистические наблюдения свидетельствуют (рис.3), что в 2004г. оплата труда мужчин более чем на треть (на 36,1%) была выше оплаты труда женщин, причем в промышленности - на 31,1%, сельском хозяйстве - на 6,6%, а строительстве – в 3 раза, [1, с.171]. Такая дифференциация углубляется потому, что в

2003г. оплата труда мужчин была больше оплаты труда женщин на 32,2%, а в промышленности – на 27,2%, строительстве – на 26,6%, сельском хозяйстве – на 9,2%.

**Таблица 4.** Среднемесячная заработная плата работников по видам экономической деятельности (грн.)

Показатели	2000	2001	2002	2003	2004
Сельское хозяйство, охота, лесное и рыбное хозяйство	125,22	170,09	209,18	266,40	359,82
Промышленность	305,41	403,74	447,10	526,43	656,96
Строительство	266,46	332,24	359,84	423,03	680,11
Оптовая и розничная торговля, гостиницы и рестораны (включая торговлю транспортными средствами, услуги по ремонту)	226,21	277,22	300,68	341,16	405,47
Транспорт и связь	361,80	465,03	596,50	723,88	856,57
Финансовая деятельность	472,53	655,78	748,04	741,82	867,34
Операции с недвижимостью, сдача в аренду и услуги пользователям	250,95	339,66	404,21	490,86	607,80
Государственное управление	363,14	425,61	529,14	576,76	681,86
Образование	164,43	244,59	287,19	349,83	437,65
Здравоохранение и социальная помощь	173,96	233,03	274,10	341,44	427,68
Коллективные, общественные и личные услуги, в т.ч. туризм, спорт	177,15	230,77	262,22	319,64	388,17

Источник: составлено автором с использованием [1, с.163].



**Рис. 3.** Среднемесячная заработная плата мужчин и женщин, занятых в экономике АРК, за 2004г., грн.

Значительная дифференциация в оплате труда сохранялась не только по видам экономической деятельности, а и по регионам (см. 1, с. 164). Наибольшим заработок был у работников г. Армянска – 758,28 грн., Черноморского района – 727,64 грн., г. Красноперекопска – 671,76 грн., г. Симферополе – 637,28 грн. При этом темп роста среднего заработка относительно к уровню 2003 года в г.Армянске наибольший среди регионов АРК – 171,8%. В таких районах, как Красногвардейский, Джанкойский, Нижнегорский темпы роста оплаты труда были значительными – от 48% до 31%, тем не менее заработная плата штатных работников этих регионов, как и ранее, низшая за среднюю по Автономии почти на 40 %. Работники Джанкойского района зарабатывали по 308,52 грн., что в 2,5 раза меньше, чем средняя оплата работников г. Армянска.

Показатель сопоставления заработной платы, начисленной в 2004 г., и законодательно установленного прожиточного минимума для трудоспособного лица превышал 100% на предприятиях всех городов Автономии. В частности, в г.Евпатории он составлял 119,4%, в г.Армянск – 196%. Вместе с тем, в большинстве районов, кроме Черноморского, Симферопольского, Красногвардейского и Бахчисарайского, уровень оплаты труда был ниже величины указанного минимума. В 2003г. размер среднемесячной заработной платы на государственных предприятиях составлял 586,79 грн., что превысило уровень оплаты труда на частных предприятиях в 2,3 раза, коммунальных – в 1,7 раза, коллективных – в 1,4 раза. Оплата труда работников предприятий государственной формы собственности в 2004г. была выше среднего уровня по экономике АРК в 1,3 раза, частной и коммунальной – ниже на 35,6 и 21,7% (рис.4).

Темпы роста среднемесячной заработной платы в Автономной Республике Крым в 2004 г. среди регионов Причерноморской экономической зоны был одним из высочайших – 25,4%. Однако в Херсонской области этот показатель был более высоким – 26,7% (рис.5).

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ  
ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОЙ СФЕРЫ НА ОСНОВЕ ФАКТОРНЫХ МОДЕЛЕЙ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

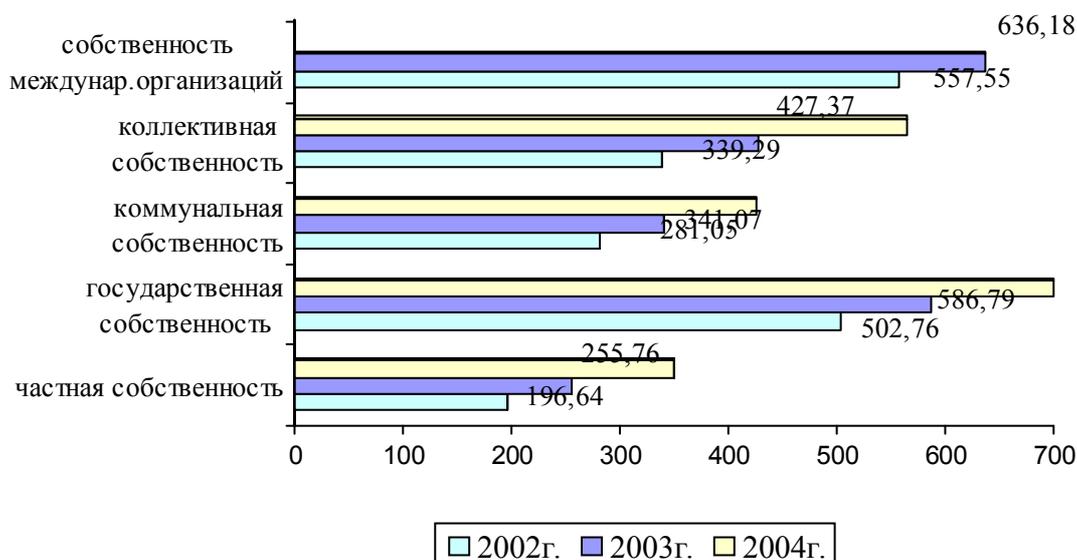


Рис.4. Уровень среднемесячной заработной платы на предприятиях различных форм собственности, грн.

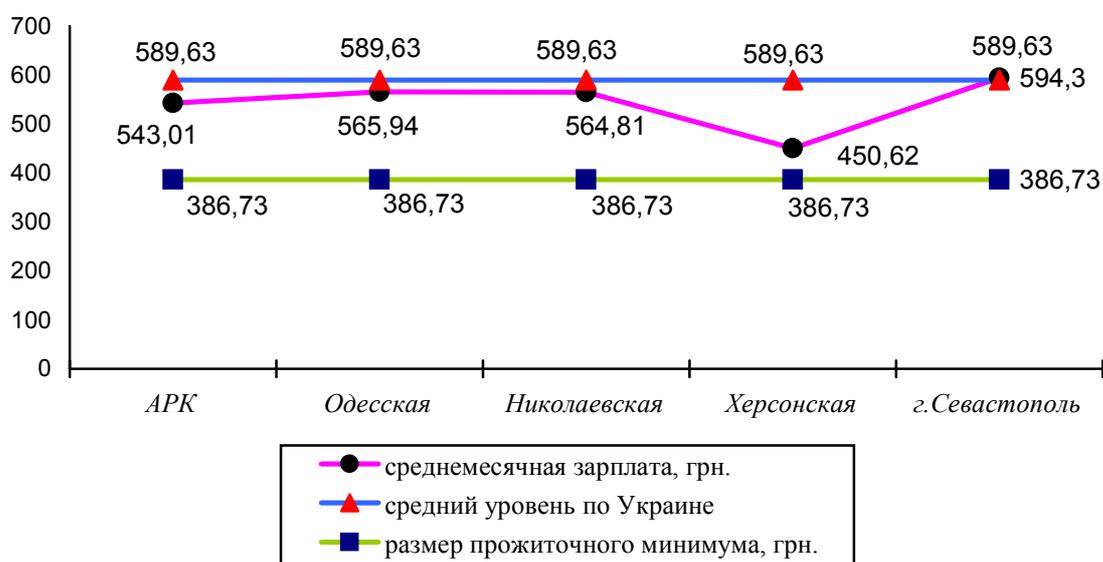


Рис.5. Размер среднемесячной заработной платы Причерноморской экономической зоны в 2004г.

Однако в Автономной Республике Крым уровень среднемесячной заработной платы только на 7,9% ниже среднего по Украине, в то время как в Херсонской – на 23,6%.

Произошли положительные изменения в структуре затрат предприятий, учреждений и организаций на оплату труда. Если в 2003г. 61,6% представляла основная заработная плата, 32,2% – дополнительная, 6,2% – другие поощрительные и компенсационные выплаты, то в 2004г. структура следующая: 62,6% фонда оплаты труда представляет основная заработная плата, 31,9% – дополнительная и 5,5% поощрительные и компенсационные выплаты. В составе дополнительной заработной платы больше трети (39,0%) представляли надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам и почти треть (30,3%) составляли премии за производственные результаты.

Темпы роста среднемесячной заработной платы частично сдерживались наличием задолженности по выплате заработной платы. Так, объем невыплаченной заработной платы на 1 января 2005 г. составлял 35302,9 тыс. грн., в том числе 17034,7 тыс. грн. накопилось в течение прошлых лет и 18268,2 тыс. грн. - в 2004г. В то же время сравнительно с началом года сумма задолженности уменьшилась на 47,8%. С начала 2004 г. умень-

шился долг работникам всех видов деятельности. Наиболее существенное уменьшение состоялось в учреждениях государственного управления (94,8%), вспомогательных транспортных услуг, рыбного и сельского хозяйства - более чем на 60%.

Из общей суммы задолженности 72 % образовалось на предприятиях частной формы собственности, 16,9% – государственной, 11,1% - коммунальной. Среди регионов республики наибольший удельный вес невыплаченной заработной платы зафиксированная в г.Керчь – 40,7% общей суммы, 8,8% – в г.Феодосии, 8,5% – в г.Симферополе. Количество штатных работников, которым своевременно не выплачена заработная плата, на протяжении 2004 г. сократилось на 53,2% и состоянием на 1 января 2005 г. составляло 20,3 тыс.лиц, или 4,9% занятых в экономике АР Крым. Каждому из указанных работников не выплачены в среднем по 1111,24 грн., что адекватно размеру среднемесячной заработной платы в целом по экономике почти за два месяца. Наиболее высоким этот показатель является у работников, занятых предоставлением услуг, в том числе в туристско-рекреационной сфере, в отраслях растениеводства и животноводства – 5498,08 грн., розничной торговле бытовыми товарами и их ремонтом – 1800,0 грн., в городском и автодорожном транспорте – 1637,85 грн., промышленности – 1490,82 грн. И все же позитивным фактором можно считать то, что сокращается срок невыплаты заработной платы. Больше чем на две трети уменьшилось количество работников, которые не получили заработную плату.

Исследование отраслевого сегмента трудового потенциала начинается и заканчивается анализом спроса и предложения труда. Что касается спроса, существующего на рынке труда, то здесь представлены работодатели туристско-рекреационной сферы, принимающие решения о найме рабочей силы в зависимости от того или иного состояния рынка туристско-рекреационных услуг. Что касается предложения рабочей силы на рынке труда, то здесь представлены такие группы, как работники и будущие работники, чьи решения важны относительно того, где работать и работать ли вообще.

Рассмотрим перспективы кадрового обеспечения предприятий туристско-рекреационной сферы. Для этой цели наибольшее практическое применение имеет метод аналитического выравнивания, с помощью которого можно определить модели развития (тренда) без выявления факторов динамики. Суть аналитического выравнивания динамических рядов состоит в том, что фактические уровни ряда заменяются плавными уровнями, вычисленными на основе определенной прямой или кривой, выбранной при допущении, что она наиболее точно отображает общую тенденцию исследуемого явления [3, с.206]. В этом случае закономерность изменения ряда представляется в виде функции времени:

$$y_t = f(t), \quad (1)$$

где  $y_t$  - выравненный уровень на момент времени - момент времени,

$f(t)$ - момент времени

В основе метода лежит установление функциональной зависимости уровней ряда от времени с использованием корреляционно-регрессивного анализа. При этом на практике используются чаще всего такие математические функции: линейная, параболическая, степенная, логарифмическая, полиномиальная и др. Воспользуемся этими математическими функциями для исследования основной тенденции, определения уравнения (модели) тренда и графических построений [4, с.77].

Имея статистические данные об объеме реализованных санаторно-курортных и туристических услуг за 1997-2005 годы; количестве обслуженных отдыхающих предприятиями отрасли; среднемесячной заработной плате; среднемесячной численности работников по АР Крым, проведем факторный анализ уровня заработной платы работников этой сферы (табл.5).

**Таблица 5.** Исходные данные для проведения факторного анализа

Годы	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06
Количество обслуженных отдыхающих предприятиями отрасли (тыс. чел.)	979,6	980	700	800	929,6	991,7	1014,2	1128,7	1170,9	1249
Объем реализованных услуг (тыс. грн)	352,2	514,6	432,4	658,2	780,6	866,2	980,5	1293,1	1539,6	1724,1
Среднемесячная заработная плата одного работника отрасли (грн.)	112	139,4	125,3	180	324	358,46	405,5	521,44	693,61	918,3
Среднегодовая численность работников	41321	43000	37845	45889	39655	40310	39656	46059	46114	47492

*Источник:* составлено автором с использованием формы 149-р Министерства курортов и туризма АР Крым [5].

В качестве фактора, оказывающего влияние на среднемесячную заработную плату, возьмем некий фактор  $X \rightarrow$  условное время, сочетающее в себе все реальные факторы, повлиявшие на изменение уровня заработной платы. Заработная плата измеряется в гривнах. Рассмотрим наиболее приемлемые математические функции для установления зависимости между основными показателями (рис.6.).

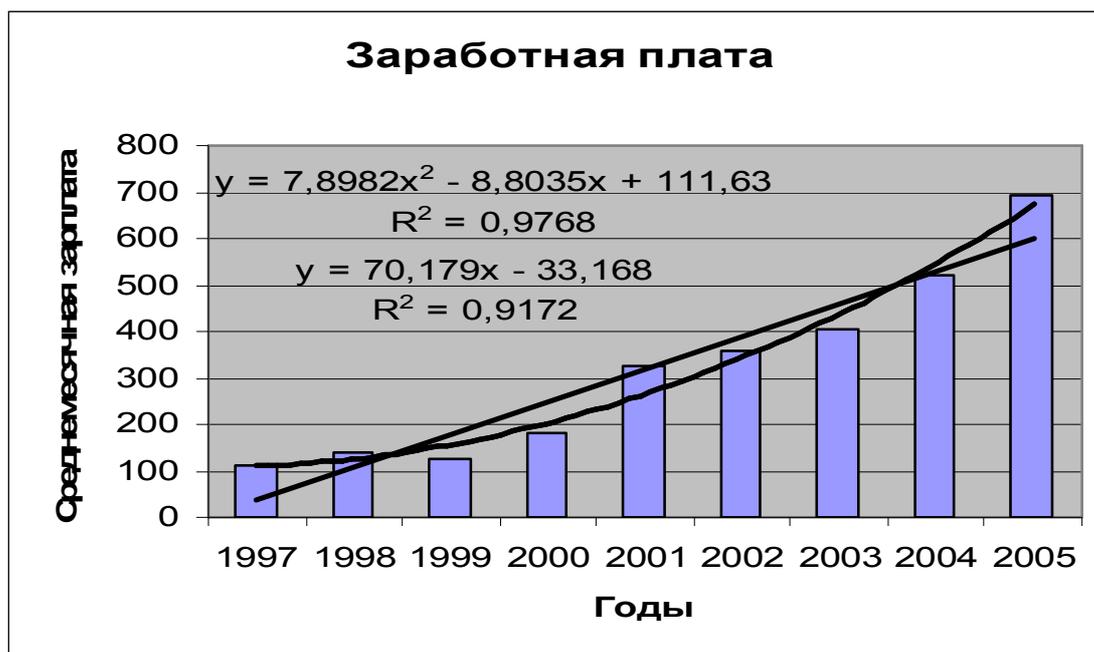


Рис. 6. Полиномиальный тренд уровня оплаты труда в туристско-рекреационной сфере.

В качестве аппроксимирующих кривых выберем полином первой и второй степени. Получаем:

$$\begin{aligned} \tilde{Y} &= 70,179x - 33,168 & R^2 &= 0,9172 \\ Y &= 7,8982x^2 - 8,8035x + 111,63 & R^2 &= 0,9763 \end{aligned}$$

По коэффициенту детерминации лучшее соответствие дает полином второй степени. Параметры параболы были определены с помощью метода наименьших квадратов, то есть с помощью системы нормальных уравнений.

Полученные тренды создают базу для прогнозирования, т.е. для определения ориентированных размеров заработной платы в будущем. Во время составления прогнозов используют не точечную, а интервальную оценку, определяя доверительные интервалы прогноза. Для анализа и прогнозирования использовалась Microsoft Excel.

Воспользуемся полученными уравнениями для расчёта прогнозных значений. Найдём прогнозное значение, используя полученные уравнения на 2006 год. Статистическое значение среднемесячной заработной платы в 2006 году составило 918,37.

$$\begin{aligned} Y_{\text{лин}} &= 668,62 \text{ грн.} & \text{Ошибка составляет } & 27,2\%. \\ Y_{\text{парабол.}} &= 813,42 \text{ грн.} & \text{Ошибка составляет } & 11,4\%. \end{aligned}$$

Прогнозное значение среднемесячной заработной платы на **2007** год составит

$$\begin{aligned} Y_{\text{лин}} &= 738,80 \text{ грн.} \\ Y_{\text{парабол.}} &= 970,47 \text{ грн.} \end{aligned}$$

Прогнозное значение среднемесячной заработной платы на **2008** год составит

$$\begin{aligned} Y_{\text{лин}} &= 808,98 \text{ грн.} \\ Y_{\text{парабол.}} &= 1143,3 \text{ грн.} \end{aligned}$$

Продолжим анализ уровня оплаты труда в отрасли, используя данные о динамике показателей, приведенных в табл. 5, рис. 7, и построим многофакторную модель.

Определяем, что  $Y$  – среднемесячная заработная плата в отрасли (в грн.).

Рассмотрим конкретные влияющие факторы. В качестве факторов, оказывающих влияние на среднемесячную заработную плату, выберем:

- $X_1$  – количество обслуженных отдыхающих предприятиями отрасли (тыс. чел.);
- $X_2$  – Объём реализованных услуг (тыс. грн);
- $X_3$  – численность работников отрасли (тыс. чел.)



Рис.7. Динамика факторов, оказывающих влияние на уровень заработной платы.

Построим линейную трехфакторную модель зависимости заработной платы от перечисленных факторов типа:

$$\tilde{Y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + u \quad (2)$$

На основе указанных статистических данных получены следующие оценки параметров модели методом наименьших квадратов.

$$\tilde{Y} = 3,61407 + 0,16387 X_1 + 0,54654 X_2 - 6,7472 X_3 \quad (3)$$

Сравнительный анализ коэффициентов уравнения позволяет сделать вывод, что самым существенным фактором, влияющим на уровень зарплаты, является объем реализованных услуг в отрасли, а значит, приоритетным направлением экономической политики, как региона, так и предпринимателей должно стать создание условий, благоприятствующих привлечению большего числа отдыхающих в Крым.

Используя полученную модель, составим прогноз заработной платы на следующие два года.

Найдем средние значения изменения каждого фактора и рассчитаем ожидаемые значения факторов:

$$\Delta \bar{X}_1 = \frac{\sum \Delta X_1}{n} = 78,48; \quad \Delta \bar{X}_2 = 184,5; \quad \Delta \bar{X}_3 = 1,378$$

Ожидаемые значения факторов в 2007 году будут:

$$X_{1,11} = 1327; \quad X_{2,11} = 1908,6 \quad X_{3,11} = 48,872.$$

Прогнозное значение  $\tilde{Y}_{11} = 934,13$ , т.е. ожидаемое значение среднемесячной заработной платы в 2007 году в данной отрасли составляет 934,13 грн.

Ожидаемые значения факторов в 2008 году будут:

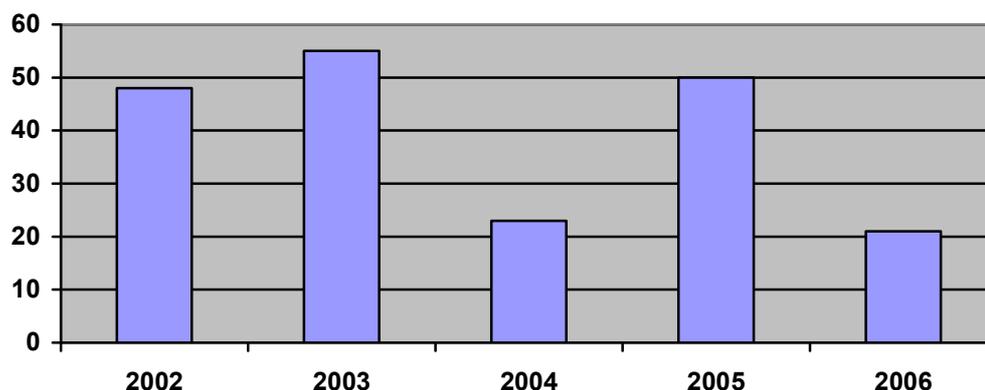
$$X_{1,11} = 1406,28; \quad X_{2,11} = 2093,1 \quad X_{3,11} = 50,25.$$

Ожидаемое значение среднемесячной заработной платы в 2008 году составляет 1039 грн.

Рассматривая качественные характеристики персонала, работающего в рекреационной сфере, можно отметить, что большую долю, составляет персонал с высшим и средним специальным медицинским образованием, пищевых технологий, меньшую – гостиничного хозяйства. Не имея экономического образования, опыта работы в рыночной экономике, знаний в области передовых технологий обслуживания, продвижения продукта, ценовой политики, персонал не способен к качественному обслуживанию и может привести к снижению результатов отдельных предприятий и ослаблению отрасли в целом.

Подготовкой младших специалистов для сферы туризма в АР Крым занимаются два ВУЗа: техникум КНЭУ (структурное подразделение) государственной формы собственности и негосударственный ВУЗ – Крымский колледж экономики и управления (рис. 8).

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ  
ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОЙ СФЕРЫ НА ОСНОВЕ ФАКТОРНЫХ МОДЕЛЕЙ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ**



**Рис. 8.** Динамика подготовки (выпуск) младших специалистов по специальности «Организация обслуживания в гостиницах и туристических комплексах», чел.

Данные о численности работников рекреационной сферы, имеющих высшее образование представлены табл. 6.

Данные таблицы 6 свидетельствуют о том, что численность работников рекреационной сферы, имеющих высшее образование за указанный период в среднем не изменилась, при этом их доля уменьшается.

**Таблица 6.** Численность работников рекреационной сферы, имеющих высшее образование, чел.

Показатели	Окончили учебные учреждения		Рост численности выпускников, %	
	I-II уровня аккредитации	III –IV уровня аккредитации	I-II уровня аккредитации	III –IV уровня аккредитации
2002г.	124264	103625	100	100
2003г.	123610	105284	99	102
2004г.	110158	101368	89	96
2005г.	103270	103317	94	102

Таблица составлена автором по данным [6, с.17; 7, с.35; 8,с.30].

Говоря о развитии туристско-рекреационных предприятий в Крыму, необходимо решить вопрос о подготовке и переподготовке специалистов для этой сфере, нынешнее состояние которого отражено в табл. 7.

**Таблица 7.** Динамика подготовки кадров и повышения квалификации, чел.

Показатели	Численность работников	
	Обучено новым профессиям (первичная подготовка, переподготовка)	Повысили квалификацию
2002г.	8870	31422
2003г.	9055	29786
Рост численности, %	102	95
2004г.	8794	30890
Рост численности, %	97	104
2005г.	9518	29750
Рост численности, %	108	96

Таблица составлена автором по данным 6, с.17; 7, с.35; 8,с.30.

Современное образование должно вырабатывать единую концепцию философии, экономики и экологии образования, правовых вопросов, технологии воспитания и обучения. Однако на фоне стратегических проблем образования теряются вопросы отраслевой специализации. В Крыму не готовят таких специалистов как портье, менеджер-распорядитель, менеджер-супервайзер, консьерж, сомелье, стюард и ряд других. Например, в практике гостеприимства "служба портье" является основной контактной службой, с которой начинается прием граждан. Эта ведущая должность требует знания иностранных языков (желательно 2-3х), социальной психологии, технологии обслуживания, истории, культуры [9, с. 61].

Обучение по отраслевым специальностям нужно проводить в регионах, наиболее активных в туристическом бизнесе. По данным статистического бюллетеня за 2004г. «Туризм в Украине» в объеме реализованных услуг туристическими предприятиями Украины доля АР Крым составляет – 11,8%, всего объема [10, с. 40]. И только г. Киев (35,5%) опережает Крым и занимает первое место из 27 регионов. А по санаторно-курортному обслуживанию Крым занимает 1 место, т.к. составляет 30% от объемов по Украине [10, с. 28]. Это говорит о необходимости открывать такие специальности на базе киевских и крымских

высших учебных заведений. Новые требования к системе подготовки кадров, безусловно, требуют радикального обновления и приведения к мировым стандартам учебно-методического обеспечения.

Ситуацию в отрасли можно улучшить, если попытаться поднять культуру предприятий туристической сферы и инфраструктуры их обслуживающей, которая должна подвергаться самому серьезному анализу в процессе научных исследований. Культура охватывает существующую на предприятии и в регионе систему отношений между людьми, распределение власти, стиль управления, кадровые вопросы, определение перспектив развития. Достигнутый уровень культуры может помочь предприятию грамотно работать, отсутствие культуры, напротив, будет препятствовать нормальной реализации его делового поведения. Все здесь имеет значение – начиная от оформления офиса и заканчивая тем, какую реакцию сотрудников вызывает тот или иной вариант маркетинговой стратегии.

Культура обслуживания не имеет явно выраженного проявления, поэтому ее достаточно сложно изучать. Однако есть несколько устойчивых моментов, которые важно прояснить для того, чтобы попытаться указать на те слабые и сильные стороны, которые культура придает статусу курорта.

Результаты исследований потребителей туристско-рекреационных услуг крымских курортов показали, что культура обслуживания для большинства опрошенных имеет важное значение. Фактор обслуживания для потребителей таких услуг крымских курортов занимает второе место, после фактора окружающей среды. Однако уровень туристско-рекреационного обслуживания на крымских курортах отдыхающими оценивается как низкий, не соответствующий ценам и мировым стандартам (табл.8).

**Таблица 8.** Оценка значимости потребителями факторов туристско-рекреационных услуг по 5-бальной шкале

Место отдыха	Факторы (слагаемые хорошего отдыха) для оценки							
	Кафе, рестораны		Развлечения		Окружающая среда		Уровень обслуживания	
	Ср. Балл	место	Ср. балл	место	Ср. балл	место	Ср. балл	место
1.Евпатория	3,74	IV	4,35	III	4,83	I	4,78	II
2.Судак	3,52	IV	4,04	III	4,88	I	4,32	II
3.Николаевка	3,64	IV	3,82	II	4,59	I	3,73	III
4.Ялта	3,35	IV	4,43	II	5,00	I	4,22	III
5.Песчаное	3,84	IV	4,24	III	4,64	I	4,28	II
6.Феодосия	3,75	IV	4,25	III	4,83	I	4,37	II
7.Алушта	3,33	IV	4,17	III	4,63	I	4,29	II
Всего ср.балл	3,59		4,19		4,77		4,28	

*Источник:* составлено автором по данным [11].

Особая важность анализа культуры обслуживания состоит в том, что она не только определяет внутрифирменные взаимоотношения, но также оказывает серьезное влияние на то, как предприятие строит свои отношения с внешними партнерами.

#### **Выводы:**

1. Основные результаты реализации трудового потенциала посредством функционирования рынка труда связаны со следующими факторами: 1) условиями занятости (т.е. зарплатой, уровнями вознаграждения, условиями труда); 2) уровнями занятости. Анализируя и тот, и другой факторы, необходимо проводить различие между разными профессиональными группами, которые в совокупности и характеризуют организацию реализации трудового потенциала посредством рынка труда.

2. Новые технологии в управлении предприятием туристско-рекреационной сферы требуют квалифицированных кадров, от профессиональной подготовки которых во многом зависит качество обслуживания, имидж фирмы и курорта в целом. Кадры туристско-рекреационной сферы имеют такие важные характеристики, как потенциал, квалификация; подбор, обучение и продвижение; оценка результатов труда и стимулирование; сохранение и поддержание отношений между работниками.

3. Повышение эффективности управления трудовым потенциалом сдерживается наличием следующих проблем:

- а) идет стихийный процесс подготовки специалистов туристско-рекреационной сферы;
- б) в Классификаторе профессий отсутствует перечень многих специальностей, в которых нуждаются туристско-рекреационные предприятия;
- в) отсутствуют достоверные, объективные статистические данные о качественном кадровом составе предприятий туристско-рекреационной сферы, которые необходимы для анализа реальной ситуации с трудовым потенциалом (возрастные, специальной подготовки, образования, вакансии, данных о прохождении повышения квалификации);
- г) единым заказчиком на потребное количество специалистов для предприятий туристско-рекреационной сферы может стать Министерство курортов и туризма АР Крым;
- д) отсутствует Концепция и программа подготовки, переподготовки, повышения квалификации специалистов для туристско-рекреационных предприятий в АРК;
- е) в настоящее время нет ни одного туристического, гостиничного хозяйства, которое могло бы стать базовым для подготовки, обучения преподавателей, преддипломной практики молодых специалистов.

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ  
ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОЙ СФЕРЫ НА ОСНОВЕ ФАКТОРНЫХ МОДЕЛЕЙ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ**

4. Для совершенствования кадровой политики в развитии туристско-рекреационной сферы: 1) необходимы внедрение специалистов, грамотно выполняющих свои обязанности; 2) умеющих планировать цены, развивать коммуникации, эффективно использовать рекламные средства; 3) осуществлять эффективное управление предприятием через синтез высокого качества обслуживания и логистических подходов к планированию снабжения, величины материальных запасов, наемных рабочих, фонда зарплаты и других показателей. Перспектива значимости и социальной направленности туристско-рекреационной деятельности очевидно должна быть связана, прежде всего, с развитием и улучшением качества трудового потенциала и механизма его реализации.

Исследование взаимосвязей заработной платы и занятости позволило определить лишь отдельные функциональные элементы управления трудовым потенциалом в современной экономической системе хозяйствования. Перспективным направлением является более детальное изучение проблем занятости и оплаты труда на предприятиях туристско-рекреационной сферы в территориальном разрезе, в новых рыночных структурах, по формам собственности, в малом и среднем бизнесе.

### **Источники и литература**

1. Праця в Автономній Республіці Крим у 2004 році: Статистичний збірник / Головне управління статистики в Автономній Республіці Крим : Сімферополь, 2005. – 247с.
2. Праця в Автономній Республіці Крим у 2003 році: Статистичний збірник / Головне управління статистики в Автономній Республіці Крим: Сімферополь, 2004. – 254с.
3. Лугінін О.Є., Білоусова С.В. Статистика: Підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 580с.
4. Штангрет А.М., Копилук О.І. Статистика: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 232с.
5. Аналитическая справка по итогам работы предприятий санаторно-курортного и туристского комплекса АРК за 2005г. – Министерство курортов и туризма Автономной Республики Крым. – 12с.
6. Санаторно-курортне лікування, організований відпочинок та туризм в АР Крим у 2005/2006 році: Стат. збірник / Головне управління статистики в АР Крим. – Сімферополь, 2006. – 112с.
7. Санаторно-курортне лікування, організований відпочинок та туризм в АР Крим у 2004/2005 році: Стат. збірник / Головне управління статистики в АР Крим. – Сімферополь, 2005. – 95с.
8. Санаторно-курортне лікування, організований відпочинок та туризм в АР Крим: Стат. збірник / Головне управління статистики в АР Крим. – Сімферополь, 2004. – 88с.
9. Федорченко В. Образование в туризме: взгляд в третье тысячелетие // Ресторанный и гостиничный бизнес. – 2000. – № 1 (1). – С. 61-64.
10. Статистичний бюлетень „Туризм в Україні”. – К.: Державна туристична адміністрація України. – 2005. – 48с.
11. Родкин В.И., Шевченко О.В., Бычкова И.В., Паркова Ю.В., Куликова Т.Д. «Мы любим Крым!» – отдыхающие, 2005год. – Симферополь: Издательство ООО «ДиАйПи», 2006. – 199с.

### **Куприянов Е.А**

#### **АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ АР КРЫМ**

Туризм является одной из высокодоходных и динамично развивающихся отраслей экономики. Туризм оказывает стимулирующее воздействие на функционирование ключевых секторов экономики: транспорт, связь, торговлю, строительство, сельское хозяйство, производство товаров массового потребления. Кроме того, развитие туризма обеспечивает создание дополнительных рабочих мест, улучшение инвестиционного климата, активизацию предпринимательской деятельности.

Автономная Республика Крым, обладая значительным природно-рекреационным потенциалом, совокупностью культурно-исторических памятников занимает пока не ведущее место среди туристских регионов Украины, как по степени развития туристской инфраструктуры, так и по посещаемости туристами, несмотря на то, что туристская отрасль рассматривается в качестве приоритетной для экономики республики, как сфера, повышающая уровень ее финансовой самодостаточности. Следовательно, для эффективного развития нашего государства и Автономной Республики Крым в частности, необходимо исследование проблемы развития курортно-рекреационных территорий.

Вопросам развития курортно-рекреационных территорий посвящены статьи таких ученых, как Б.М. Данилишин, Нагорская М.Н. и др.

Так например Б.М. Данилишин, исследует пути решения актуальных проблем формирования современной государственной региональной политики, экономики природопользования и развития продуктивных сил Украины в контексте новых экономических и политических условий.

Нагорская М.Н разработала ряд мер по совершенствованию развития предпринимательской деятельности промышленных предприятий АРК. Были научно обоснованы особенности стратегий развития, структура и содержания программ развития предприятий региона.

Целью данной статьи является анализ развития санаторно-курортного, туристического и рекреационного комплекса Автономной Республики Крым.

Занимая около 4,5 % площади, Крымский полуостров концентрирует 29,6 % всех рекреационных ре-