

4. Мабиала Ж. Экономическая эффективность интенсификации производства овощей в профильных предприятиях Симферопольского района АРК / Ж. Мабиала // Наукові праці Південного філіалу «Кримський агротехнологічний університет» Національного аграрного університету. – 2008. – №114. – С. 72–83.
5. Караман М. М. Экономика предприятия : Учебное пособие / Под общ. ред. д.э.н., профессора М. М. Карамана и к.э.н., доцента П. Н. Майданевича. – Житомир, ЖГТУ, 2007. – 384 с.

Карташевская И.Ф.

УДК338.24 (477.75):338.48

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ТУРИЗМА АВТОНОМНОЙ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО И ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО КРИЗИСА

***Аннотация.** Рассмотрены состояние и тенденции кадровой политики в сфере туризма Украины, нормативно-правовая база, регулирующая эти вопросы. Определена научная новизна исследуемой темы, которая заключается в том, что вопросы кадровой политики в туризме еще не стали объектом исследования, несмотря на то, что именно на государственном уровне определяется и формируется нормативно-правовая база, от которой зависит работа персонала на предприятиях индустрии туризма. Проблемы рассмотрены на примере подготовки массовых профессий АР Крым, где во всех сферах туристского комплекса работает 52% трудоспособного населения, однако работа персонала носит сезонный характер. За годы существования независимого украинского государства не было разработано ни одной целевой программы, связанной с кадровым обеспечением отрасли.*

***Ключевые слова:** туризм, трудовые ресурсы туризма, кадровая политика в сфере туризма.*

***Анотація.** Розглянуто стан і тенденції кадрової політики у сфері туризму України, нормативно-правова база, що регулює ці питання. Визначено наукова новизна досліджуваної теми, яка полягає в тому, що питання кадрової політики в туризмі ще не стали об'єктом дослідження, незважаючи на те, що саме на державному рівні визначається і формується нормативно-правова база, від якої залежить робота персоналу на підприємствах індустрії туризму. Проблеми розглянуті на прикладі підготовки масових професій АР Крим, де у всіх сферах туристського комплексу працює 52% працездатного населення, однак робота персоналу носить сезонний характер. За роки існування незалежної української держави не було розроблено жодної цільової програми, пов'язаної з кадровим забезпеченням галузі.*

***Ключові слова:** туризм, трудові ресурси туризму, кадрова політика в сфері туризму.*

***Summary.** Activation of redistribution of resources among economic sectors. Absence of targeted financing of science and scientific projects in tourism. Low level of professional preparation of the state administration's employees.*

Author offers approaches that allow adapting SICTA, developed by the WTO, to Ukraine. Results of the research show that the share of tourism in the overall volume of the services provided is twice as thought. Except that, results that are calculated by the method provided are comparable to those in neighboring and competing countries. In 2012 new forms of reporting are presented by the State Statistical Service of Ukraine. New form of collecting primary data will help improve statistical reporting in tourism and make another step toward European integration.

***Keywords:** statistics of tourism, international classification of types of touristic activity (SICTA)*

Постановка проблемы. Актуальность исследуемой темы связан с тем, что экономический и демографический кризис затронул все сферы нашего общества. Согласно расчетам СОПС АН Украины в Автономной Республике Крым в 2005 году насчитывалось 1295,8 тыс. человек трудовых ресурсов, в том числе трудоспособного населения в трудоспособном возрасте 1219,0 тыс. человек. Число трудовых ресурсов, фактически занятых во всех сферах экономической деятельности составляет 791,5 тыс. человек. Согласно пессимистическому прогнозу, эта цифра к 2015 году сократится до 653,7 тыс. человек, по оптимистическому – до 779,1 тыс. человек [1, стр. 162].

По мнению международных экспертов, туризм оказывает значительное влияние на экономику, поддерживая стабильность платежного баланса и стимулируя рост валового внутреннего продукта (ВВП). По данным Всемирного совета по туризму и путешествиям (WTTC), индустрия туризма Украины в 2009 году обеспечила рабочими местами 232,2 тыс. человек, ВВП в размере 15,7 млрд. гривен. Более того, WTTC на следующие десять лет прогнозирует рост ВВП, связанного с индустрией туризма Украины, на 6,9% и рост занятости в этом секторе экономики на 2%, при этом в странах Центральной и западной Европы эти показатели составляют только 5.2% и 0,5% соответственно [2].

Анализ последних исследований и публикаций показывает, что над проблемными вопросами, связанными с управлением персонала в туристской, курортно-рекреационной сфере Украины, работают многие ученые: В.А. Квартальнов [3,4], Ю.Н. Борисова, Н.И. Гаранин, Ю.В. Забаев, А.И. Сеселкин [5]. В последние годы опубликован ряд работ, среди авторов: Е.А. Подсолонко [6], В.С. Пазенок [7], А.В. Подольчак, П.П. Чуваткин [8], Н.В. Страчкова [9], И.П. Трегулова [10], О.Д. Король [11], Н.Е. Кудля [12], О.Е. Кузьмин [13], В.К. Федорченко [14]. Исследования связаны с проблемами работы с персоналом предприятий индустрии туризма, набором, подготовкой кадров, организацией, оплатой и технологией их труда. Вопросы кадровой политики в туризме не стали объектом исследования, несмотря на то, что именно на государственном уровне определяется и формируется нормативно-правовая база, от которой зависит работа персонала на предприятиях индустрии туризма.

Цель исследования: рассмотреть тенденции кадровой политики в сфере туризма.

Задачи:

- определить научную новизну исследуемой темы;
- рассмотреть некоторые аспекты кадровой политики в сфере курортного и туристского комплекса;
- внести предложения, связанные с повышением эффективности использования трудовых ресурсов в сфере туризма.

Результаты исследования. Кто же определяет кадровую политику в Украине в сфере туризма? На наш официальный запрос о результатах реализации кадровой политики, Министерство курортов и туризма АР Крым сообщило информацию о том, что отдельная программа по управлению трудовыми ресурсами в курортно-туристской сфере Автономной Республики Крым не разрабатывалась. Министерством социальной политики Автономной Республики Крым каждые два-три года разрабатывается Программа социальной защиты и занятости населения Автономной Республики Крым. При подготовке этой Программы учитываются предложения Министерства курортов и туризма Автономной Республики Крым. Ежегодно Министерству образуются и науки, молодежи и спорта Автономной Республики Крым даются предложения по подготовке специалистов курортно-туристской сферы. В этом же ответе на наш запрос было сообщено, что: «...дополнительную информацию о формировании государственного заказа на подготовку специалистов на базе учебных заведений Автономной Республики Крым можно получить в Министерстве образования и науки, молодежи и спорта Автономной Республики Крым». Однако функции государственных органов образования иные. Министерство образования и науки, молодежи и спорта Автономной Республики Крым связаны с вопросами аккредитации, лицензирования учебных заведений, организацией системы контроля за процессом образования. Формированием политики в сфере подготовки туристских кадров оно не занимается. В то же время в Положении о Министерстве курортов и туризма АР Крым (п. 2.2.22) сказано, что одной из его функций является: «Совместно с другими заинтересованными организациями оказывать методическую и практическую помощь учреждениям отрасли в налаживании научного обеспечения их деятельности, разработке и внедрения методов организации и нормативного труда, обучения и повышения квалификации специалистов, обслуживающего персонала».

Информацию о количестве студентов, из которых на кафедрах готовят специалистов для отрасли, можно получить только в государственных органах статистики. Согласно этим официальным данным, в 2008-2009 годах в АР Крым было подготовлено для работы в гостиничных и туристских комплексах только 43 студента, получивших дипломы младших специалистов, 30 специалистов и 13 магистров. В 2009-2010 учебном году количество младших специалистов увеличилось до 56 человек, магистров до 32, а бакалавров выпущено всего 10 человек и специалистов 14. Уровень подготовки и этого незначительного количества выпускников отстает от европейского уровня. Студенты слабо владеют иностранными языками, не могут применить их в туристской сфере. Технологические, производственные практики проходят формально и не позволяют приобрести профессиональные навыки.

Каким же образом делается госзаказ учебным заведениям на необходимое количество специалистов для курортно-рекреационного, туристского комплекса? Для этого прежде всего необходимо знать перечень профессий, существующих в отрасли, количество персонала, работающего на предприятиях индустрии туризма, не только в общих цифрах, а в разрезе каждой профессии. Такая аналитическая работа в туризме не проводится. Согласно нашим исследованиям в организациях туристского комплекса по состоянию на 1 января 2008 года занято 409,95 тыс. штатных работников, то есть 52% от числа занятых во всех сферах экономики (в бюллетенях за 2011-2012 гг. данные показатели отсутствуют). Общее количество персонала в курортно-рекреационном туристском комплексе по сравнению с 2002 годом не только не увеличилось, а сократилось к 2008 году почти на 50 тысяч. Непосредственно в санаториях, гостиницах, туристских фирмах наблюдается приток рабочей силы. Распределение штата работников в различных учреждениях и организациях говорит, что в санаторно-курортных учреждениях работает 18,9 тыс. чел., в том числе более 5 тысяч врачей, в гостиницах – 0,8 тыс. человек, в иных средствах размещения – 5,3 тыс. чел, в туристских агентствах и бюро путешествий – 0,8 тыс. чел. Максимальное число работающих приходится на санаторно-курортный комплекс. Среднесписочный состав персонала предприятий туристского и курортно-рекреационного комплекса составляет по состоянию на 1.01. 2010 год 41,8 тыс. человек.

Максимальное количество работает в Ялте (17770), Евпатории (9548), Алуште (6687). Фактические показатели среднемесячных зарплат работников туристского комплекса значительно ниже существующих показателей в Украине и на несколько порядков меньше общеевропейских. Низкие заработки вынуждают использовать низко квалифицированные кадры. В среднем из всего работающего персонала в санаторном комплексе высшее образование имеет 28%, на туристских предприятиях – только 20%. Разительный контраст в заработной плате не позволяет привлекать специалистов высокого уровня, в том числе из зарубежья. Как следствие – падение конкурентоспособности предоставляемых услуг, невысокий рейтинг популярности и посещаемости Крыма иностранными туристами.

Негативное влияние оказывает на работу персонала сезонный характер работы. Наемный персонал при увольнении в зимний период имеет возможность встать на учет в центре занятости и получать денежное пособие. Предприниматели лишены этой возможности, так как это связано с закрытием предприятия.

Существует прямая причинно-следственная связь между низким профессиональным уровнем руководящих кадров, несовершенством кадровой политики и проблем, связанных с экономическим, демографическим кризисом. Уровень квалификации кадров государственного руководства сказывается на

результатах эффективности развития, как отдельных регионов, так и страны в целом, что подтверждено научными исследованиями Е.А. Подсолонко [17, с. 242].

Согласно исследованиям, связанных с эффективным управлением персоналом предприятий туристского бизнеса [16], большая часть руководителей средств размещения не имеет высшего образования в сфере менеджмента организаций, незнакома с основами маркетинга, а как результат – неумение привлечь туристов, эффективно и качественно работать. Анкетирование, проведенное нами среди руководителей предприятий индустрии туризма, в котором приняло участие 60 респондентов, показало, что 98% директоров не интересуют новые технологии, которые могут быть использованы в туристском бизнесе. Только 2% из числа опрошенных проявили желание получить первичную информацию о новых технологических возможностях. Санаторно-курортные учреждения согласно национальному стандарту «Средства размещения» в структуре туристского комплекса относятся к категории специализированных гостиниц. Но эти предприятия возглавляют руководители с базовым медицинским образованием и по этой причине не умеющие использовать на практике современные методы управления. В годы плановой экономики существовала система аттестации и перееаттестации руководящих кадров, которая в настоящее время не применяется. В АР Крым нет высшего учебного заведения, которое бы осуществляло повышение квалификации руководителей курортно-рекреационного, туристского комплекса. Этот вопрос остается нерешенным и для госслужащих, которые решают вопросы формирования и управления отраслью. Органы государственного управления в Украине, АР Крым, как правило, возглавляют люди, не имеющие базового высшего образования в туризме. Работники аппарата управления проходят повышение квалификации только в качестве госслужащих по специальным программам, рассчитанным на 36 часов. Это подтверждается официальными данными, полученными нами в Министерстве курортов и туризма АР Крым.

Вывод. Во всех сферах туристского комплекса работает 52% трудоспособного населения АР Крым, однако работа персонала носит сезонный характер. За годы существования независимого украинского государства не было разработано ни одной целевой программы, связанной с кадровым обеспечением отрасли. Отсутствует информация о кадровом составе персонала в разрезе каждой профессии. Госзаказы на необходимое количество специалистов осуществляется формально. Низкий уровень квалификации кадров государственного руководства негативно сказывается на результатах эффективности развития, как отдельных регионов, так и страны в целом, что подтверждено научными исследованиями. Уровень подготовки незначительного количества выпускников, получивших образование в сфере туризма, отстает от европейского уровня.

Министерству курортов и туризма АР Крым предлагается разработать стратегическую программу по реализации кадровой политики в туризме. На первом этапе необходимо начать целевое повышение квалификации туристских кадров на базе ТНУ имени В.И. Вернадского. С этой целью нами разработано Положение об учебно-тренировочном центре «Модуль» при факультете управления. В перспективе объективной необходимостью является создание в Крыму Института повышения квалификации туристских кадров и госслужащих, работающих в системе туризма.

Источники и литература:

1. Миронова Т. Л. Управління розвитком регіону [навчальний посібник] / Т. Л. Миронова, О. П. Добровольська, А. Ф. Процай, С. Ю. Колодій. – К. : Центр навчальної літератури, 2006 – 328 с.
2. Карташевская И. Ф. Пути устранения неполной занятости персонала как условие выхода из кризиса в туризме / И. Ф. Карташевская : Материалы тридцать восьмой научной конференции профессорско-преподавательского состава, аспирантов и студентов [Проблемы выхода из экономического кризиса], (Симферополь, 21-24 апреля 2009 г.) / ТНУ им. В. И. Вернадского. – Симферополь: ТНУ им. В. И. Вернадского, 2009. – С. 195 – 199.
3. Квартальнов В. А. Туризм : теория и практика: Избранные труды : в 5-ти т. / В. А. Квартальнов. – М. : Финансы и статистика, 1998 – Т. 1: Гуманитарные проблемы развития туризма: история и современность. – 1998. – 192 с.
4. Квартальнов В. А. Стратегический менеджмент в туризме. Современный опыт в управления / В. А. Квартальнов. – М.: Финансы, статистика, 1999. – 489 с.
5. Менеджмент гостиничного и ресторанного обслуживания / [сост. Ю. Н. Борисова, Н. И. Гаранин, Ю. В. Забаев, А. И. Сеселкин]. – М. : РМАТ, 1997. – 73 с.
6. Управление человеческими ресурсами : Тренинги – Т. 13 / Рук. авт. колл. Подсолонко Е. А. – Симферополь : Крымчпедгиз, 2005. – 200 с.
7. Пазенок В. С. Феномен туризма : Человеческое измерение / В. С. Пазенок // Гостиничный бизнес. – 2000. – № 2. – С. 20–22.
8. Подольчак А. В. Роль мотивации в обеспечении качества услуг в туризме / А. В. Подольчак, П. П. Чуваткин // Труды академии туризма. – 2008. – Выпуск 3. – 78 с.
9. Страчкова Н. В. Проблемы демографического развития рекреационных районов АР Крым / Н. В. Страчкова // Культура народов Причерноморья. – 2004. – Т.3, №55. – С. 42 – 46.
10. Трегулова И. П. Система управління персоналом підприємств і організацій туристичногобізнесу / І. П. Трегулова // Торгівля і ринок України: темат. зб. наук. пр. – Донецьк : ДонДУЕТ. – 2005. – Вип. 20. – С. 128–133.

11. Король О. Д. Менеджмент туризму : навч. посіб. / О. Д. Король, М. П. Крачило. – Чернівці. – Рута, 2008. – 240 с.
12. Кудла Н. С. Маркетинг туристичних послуг / Н. С. Кудла. – К. : Знання, 2011. – 351 с.
13. Кузьмін О. Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – Львів : Нац. ун-т «Львівська політехніка» Інформаційно-видавничий центр «Інтелект-Захід», 2002. – 228 с.
14. Федорченко В. К. WTO та туризм в Україні (історія туризму, огляд сучасного стану туристичної галузі, аналіз кваліфікованого рівня працівників галузі туризму України) / В. К. Федорченко // 6 Континентов. – 2000. – № 5. – С. 3–6.
15. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про туризм» // Відомості Верховної Ради України. – № 31. – 1995. – С. 241.
16. Карташевская И. Ф. Формирование эффективной системы управления в туризме на основе кластерного моделирования: Монография / И. Ф. Карташевская, -Симферополь: ДИАЙПИ, 2012–444 с.
17. Подсолонко Е. А. Реструктуризация региональной экономики (системный подход) / Е. А. Подсолонко. – К. : ЦУЛ, 2003. – 424 с.

Керимов А.Т.

УДК 657

МЕТОД IDEF3 В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА

***Аннотация.** В статье предложен научно-методический подход по использованию метода IDEF3 в системе стратегического управленческого учета. Сущность подхода состоит в использовании эволюционного цикла описания бизнес-процессов по методу IDEF3 для обеспечения их непрерывного совершенствования в процессе учетно-аналитического обеспечения разработки и реализации конкурентных стратегий. Использование этого подхода позволит продвинуться в решении важной научной проблемы совершенствования инструментария управленческого учета.*

***Ключевые слова:** стратегический управленческий учет, метод, IDEF3*

***Анотация.** У статті запропоновано науково-методичний підхід до використання методу IDEF3 в системі стратегічного управлінського обліку. Сутність підходу полягає у використанні еволюційного циклу опису бізнес-процесів за методом IDEF3 для забезпечення їх безперервного вдосконалення в процесі обліково-аналітичного забезпечення розробки та реалізації конкурентних стратегій. Використання цього підходу дозволить просунутися у вирішенні важливої наукової проблеми вдосконалення інструментарію управлінського обліку.*

***Ключові слова:** стратегічний управлінський облік, метод, IDEF3*

***Summary.** Current stage of management accounting development is characterized by its integration into control system. This process is associated with an intense change in the tools and extension of management accounting tasks. Strengthening the competitive position - a goal of any competitive strategy implementation - involves continuous improvement of business processes to improve their efficiency, customer satisfaction and quality. Improving business processes can take place either evolutionary (total quality management) or revolutionary (business process reengineering, but in any case, it requires analysis and redesign. The first stage of business process analysis is a description by means of capturing of successive actions of the participants in verbal or graphical form. One of the most promising, in our opinion, methods of describing business processes is the method of IDEF3.*

Scientific and methodical approach to the IDEF3 method application in the strategic management accounting system is proposed in the article. The essence of the approach is the use of the business process description evolutionary cycle (collection, classification, organization, validation, and refinement) to provide continuous improvement of them in the process of the accounting and analytical support of the concurrent strategy development and fulfillment. This approach will allow, first, to extend the scope of management accounting, and second, to progress in solving important scientific problems of improving the management accounting tools.

***Keywords:** strategic management accounting, method, IDEF3*

Постановка проблемы. Современный этап развития управленческого учета характеризуется его интеграцией в систему управления. Этот процесс связан с интенсивным изменением инструментария и расширением задач управленческого учета. При этом наиболее актуальными становятся его возможности в контексте учетно-аналитического обеспечения разработки и реализации конкурентной стратегии предприятия. Укрепление конкурентной позиции – цель реализации любой конкурентной стратегии – предполагает непрерывное совершенствование бизнес-процессов для повышения их эффективности, удовлетворенности клиентов и качества. Совершенствование бизнес-процессов может проходить либо эволюционно (всеобщее управление качеством), либо революционно (реинжиниринг бизнес-процессов), но в любом случае, это требует их анализа и перепроектирования.

Первым этапом анализа бизнес-процесса является их описание, посредством фиксации последовательных действий его участников в вербальной или графической форме. Одним из наиболее перспективных, на наш взгляд, методов описания бизнес-процессов является метод IDEF3. Представляется возможным использование этого метода в системе стратегического управленческого учета с целью обеспечения дополнительной релевантной информацией лиц, принимающих решения.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ литературных источников позволяет выделить работу [1], посвященную вопросу применения сбалансированной системы показателей в качестве