

## ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА БОЛЬШОЙ ЯЛТЫ И ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО КОМПЛЕКСА

Автором рассмотрены особенности регионального рынка труда и связь с уровнем обеспеченности предприятий санаторно-курортного комплекса Большой Ялты персоналом. Значительное внимание уделяется изучению складывающихся тенденций развития социально-экономического и демографического развития в ялтинском регионе, а также анализу сложившейся кадровой структуры предприятий, предоставляющих курортно-рекреационные услуги, определены проблемы, решение которых требует первоочередного решения.

Формирование социально ориентированной рыночной экономики сопровождается существенными изменениями в структуре социального производства и сфере трудовых отношений. Необходимость создания высокоэффективного механизма государственного регулирования социально-экономического развития предопределяет потребность региона в решении проблем занятости, активизации инвестиционной деятельности, улучшении процессов обновления производственного аппарата.

Социально-экономическое развитие региона во многом определяется процессами, протекающими на рынке труда, системой социально-трудовых отношений в регионе. При этом необходимо постоянно отслеживать ситуацию на рынке труда: является ли он асимметричным, равновесным или динамично развивающимся, каковы основные тенденции его развития в целом и по отдельным сегментам, т.е. доминируют предприятия-создатели рабочих мест или предприятия-ликвидаторы.

С другой стороны, региональный рынок является интегральной частью общегосударственного рынка труда, следовательно, формируется и функционирует не только под влиянием социально-экономических особенностей региона, но и вследствие трансформационных процессов в экономике государства.

В последние десятилетия сложилась тенденция, согласно которой на экономический рост государства существенное влияние оказывали качественные составляющие, предопределяющие меру эффективности использования ресурсов производства. С утверждением преимущественно интенсивного подхода в развитии одним из самых важных факторов и резервов роста эффективности становится человек, человеческий фактор, причем не только на уровне отдельно взятого предприятия, но и на уровне национального хозяйства Украины.

Специфика экономического развития Ялтинского региона на протяжении многих десятилетий диктовала особенности регионального рынка труда, что предопределило необходимость сосредоточить наше внимание на проблемах трудовых ресурсов региона, особенностях функционирования рынка труда. Об этом свидетельствует тот факт, что основу экономики Южного Побережья Крыма составляет курортно-рекреационный комплекс, которой включает два основных блока — предприятия санаторно-курортного комплекса и рекреационный комплекс. Именно в этих комплексах национального хозяйства занята значительная часть населения региона.

Ярко выраженная асимметричность регионального рынка, вызываемая моноэкономичностью региона с доминирующей ролью предприятий, занимающихся предоставлением туристических, рекреационных и лечебных услуг, усложняет процесс регулирования занятости в регионе за счет межотраслевых перемещений. Ситуация усложняется и естественной для современного этапа развития спецификой деятельности этих предприятий — сезонностью их функционирования и, как следствие, сезонностью занятости в регионе. Естественность этой особенности весьма условна, поскольку опыт развития сферы туризма в зарубежных странах свидетельствует о большей равномерности загрузки предприятий в течение года. В отечественных условиях такая равномерность пока еще не достижима, хотя и желательна.

В последнее десятилетие наблюдается резкое снижение экономической активности населения ялтинского региона. Реальный уровень экономической активности в регионе определить довольно сложно, поскольку отсутствуют необходимые методы измерения и финансовая поддержка исследований (именно последнее и является определяющим). По нашим оценкам, используя показатели численности трудоспособного населения, т.е. занятых в национальном хозяйстве и безработных, уровень экономической активности населения в регионе не превышал в 1999 г. 58 % и имел

тенденцию к снижению. Выявленная динамика определяется процессами рыночной трансформации и присущими ей негативными явлениями — ростом уровня и продолжительности безработицы, отсутствием реальных возможностей трудоустройства, нарастанием психологической напряженности.

Проведенное нами исследование показывает, что на протяжении 1996—1997 гг. происходит увеличение численности трудовых ресурсов в 1,033 раза, т.е. с 92 170 тыс. чел. до 95 244 тыс. чел. Одновременно имеет место увеличение численности населения в трудоспособном возрасте (в 1,036 раза) и населения моложе и старше трудоспособного возраста (в 1,010 раза). В течение 1997 — 1999 гг. наблюдалась тенденция снижения численности трудовых ресурсов при том, что численность населения в трудоспособном возрасте сокращается.

Численность занятых в 2000 г., по сравнению с 1996 г., в экономике региона сократилась, однако темпы такого сокращения были значительно ниже темпов общего спада в экономике. В то же время 1996—2000 гг. численность регистрируемых безработных увеличилась в 6,2 раза, а уровень регистрируемой безработицы в 2000 г составил около 1 %, что меньше уровня 1999 г.

Кроме того, внутригодовые колебания занятости не позволяют эффективно реализовать меры стабилизации рынка труда в регионе. В таких условиях резкое снижение занятости в период межсезонья приводит к росту формальной, скрытой безработицы. С одной стороны, это не способствует стабильности занятости в целом в регионе и отдельно по предприятиям комплекса, а с другой — идет процесс деqualификации туристских кадров и ухудшение морально-психологического климата в период курортного сезона.

Из проведенного анализа следует, что сложности развития ялтинского регионального рынка труда являются одним из факторов, обуславливающих неравномерность развития экономики Большой Ялты. При этом тенденции естественного и механического воспроизводства населения не способствуют коренному улучшению ситуации.

Особенностью деятельности предприятий, которые предоставляют курортно-рекреационные услуги, выступает то обстоятельство, что эффективность деятельности предприятий санаторно-курортного комплекса определяется качеством работы персонала. Отсюда проблема кадрового обеспечения обостряется и требует экстренного решения и постоянного мониторинга, причем не только на уровне региона, но и на республиканском уровне.

Кадровая политика предприятий санаторно-курортного комплекса должна стать составной частью общей политики и стратегии санаториев и пансионатов, что в настоящее время встречается довольно редко. Вопросы кадрового обеспечения решаются в отрыве от реальной ситуации и не интегрированы к общей стратегии.

Кадровые службы санаториев, хотя и “омолаживаются” за счет притока молодых специалистов, но остаются не полностью укомплектованными, а уровень знаний работников службы, как правило, отстает от западных стандартов. Причем стандарты и требования, которые регламентируются квалификационными справочниками и должностными инструкциями для предприятий санаторно-курортного и рекреационного комплексов не в полной мере раскрывают особенности труда с туристами, регламентируется лишь техническая сторона без учета системы “человек—человек”, без чего невозможно обеспечивать высокий уровень сервисного обслуживания и предоставления всего комплекта туристских и лечебно-оздоровительных услуг.

Отсюда следует, что в санаториях и пансионатах не создана единая система управления персоналом. Управленческие решения не носят инновационного характера и не направлены на повышение качества труда персонала.

Методики расчета потребностей в кадрах имеют лишь статистический характер и применяются от “базы”, т.е. не учитывают изменений рынка санаторно-курортных услуг и рынка труда. Не учитываются также изменения в качественных характеристиках персонала — нет мониторинга внутрифирменной занятости в рамках интегрированной системы определения потребностей в персонале. Фактически нет системы мероприятий, гарантирующей сохранение занятости в период межсезонья либо поддерживающей потенциал работников на необходимом для эффективной работы уровне.

Прослеживается устойчивая тенденция к старению персонала. Согласно нашим расчетам, основную часть занятых в санаторно-курортном комплексе составляют рабочие в возрасте 43—49 лет, а удельный вес работников пенсионного возраста достигает 15—17 % общей численности занятых. Наблюдается снижение престижности данного вида труда среди молодежи (определяется низким заработком, отсутствием

реальных возможностей к развитию карьеры, нестабильностью занятости), что ведет к снижению притока молодых работников. Это очень усложняет применение международных стандартов в обслуживании.

Не разработана единая система квалификационных и личностных требований к работникам санаторно-курортного комплекса, которая бы учитывала наличие двух блоков — блока обслуживания и блока лечения.

Большую обеспокоенность вызывает довольно низкий уровень профессионализма работников. Только 25—28 % работников санаторно-курортного комплекса имеют образование, которое отвечает требованиям, предъявляемым к работникам отрасли. Однако это лишь в основном медицинский персонал и некоторые работники служб управления.

Доля работников с высшим образованием не превышает 25 %, при том, что 17 % работников имеют лишь среднее образование. В совокупности с низким уровнем профессионализма это обуславливает низкий уровень обслуживания. В этих условиях лишь отдельными случаями прослеживается стремление руководства санаториев и пансионатов повышать квалификацию работников либо проводить семинары по подготовке к новым условиям работы.

В таких условиях именно решение проблем кадрового обеспечения предприятий санаторно-курортного комплекса в тесной увязке с проблемами регионального рынка труда поможет создать действенную систему обслуживания и сервиса в курортной сфере. Именно это, наряду с решением других экономических проблем, позволит перейти на более высокую ступень эффективности функционирования экономики региона.

Таким образом, решение всех проблем, связанных с кадровым обеспечением предприятий санаторно-курортного и рекреационного комплексов, совместно с внедрением комплексных мероприятий по регулированию рынка труда в конечном счете позволит сделать весомый вклад в формирование развитой экономики не только экономики Большой Ялты, но всего национального хозяйства Украины.

*Э.В. Круж*

*Белорусский государственный экономический университет (Минск)*

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ОТКРЫТОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ ТУРИЗМА**

В настоящее время на рынке труда наблюдается устойчивая тенденция увеличения спроса на специалистов, получивших качественное высшее образование. В связи с этим проблемы конкурентоспособности персонала, занятого в сфере туризма, а следовательно, расширение его многоуровневой подготовки требует дальнейшего развития системы высшего образования и особенно профессиональной подготовки.

Современная высшая школа способна предоставлять различные образовательные услуги и системы, позволяющие осуществлять непрерывное получение знаний, вести повышение квалификации и переподготовку специалистов в сфере туризма.

Как показывает практика, наибольшее распространение получило так называемое открытое образование, в учебном процессе которого используются современные технологии, основанные на применении информационных и коммуникационных методов обучения. Понятие “открытого образования” значительно шире дистанционного и тем более традиционного. Такое образование предусматривает открытость и доступность обучения на протяжении всего периода жизни и творческой деятельности человека, поскольку позволяет получать профессиональные знания при помощи различных форм, в том числе и посредством дистанционного обучения, а также не ограничивает доступ к информации и т.д. В отличие от открытого образования дистанционное предполагает обучение по технологии “удаление на расстоянии”, в основе которой лежит сочетание активных форм обучения, самостоятельного освоения студентами материала и использование ими всевозможных обучающих программ.

При рассмотрении методов открытого образования заслуживают внимания результаты эксперимента “Виртуальный университет”, проводимого на базе Международного института гостиничного менеджмента и туризма (МИГМТ, Россия, г. Москва). Данный вуз был создан в 1992 г., прошел аккредитацию и имеет статус негосударственного учебного заведения. С момента учреждения он ориентирован на использование современных методик в обучении.