

УДК 331.522:330.16 [(477.75)]

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИМИТАЦИОННОЙ МОДЕЛИ ОЦЕНКИ ПОТРЕБНОСТИ В ТРУДОВОМ ПОТЕНЦИАЛЕ КУРОРТНОГО РЕГИОНА*Гальперина С. А.*

Представлено методическое обеспечение имитационной модели оценки потребности в трудовом потенциале курортного региона, учитывая динамику туристского потока, а также вид узкой специализации рекреационных учреждений. Использование данной модели позволило определить реальный уровень потребности в трудовом потенциале санаторно-курортных и туристских предприятий АР Крым.

Ключевые слова: *трудовой потенциал, курортный регион, потребности, персонал, санаторно-курортные и туристские учреждения, имитационная модель.*

Результаты экономических исследований представителей отечественной и зарубежной научной мысли подтверждают возрастающую роль информационных технологий и инновационных методов регулирования экономического развития региона. Это обосновывает актуальность использования имитационного моделирования как метода системной динамики, применение которого позволяет спрогнозировать потребности в трудовых ресурсах относительно трендов и характера развития курортной и туристской сферы. В связи с этим определение потребности в трудовом потенциале является одним из наиболее важных задач регионального управления, решение которых предусматривает осуществление управляющих воздействий на процесс формирования, использования и реализации трудового потенциала.

Целью статьи является обоснование методического обеспечения имитационной модели оценки потребности в трудовом потенциале курортного региона, учитывая динамику туристского потока, а также вид узкой специализации рекреационных учреждений.

Следует отметить, что представленные в экономической науке теоретические подходы к оценке потребностей в трудовом потенциале региона [1-4] требуют совершенствования в отношении учета региональных особенностей, что позволит определить реальный уровень обеспеченности региона трудовыми ресурсами, по своим квалификационным характеристикам отвечающих приоритетной специализации экономики региона. При этом важно учитывать, что трудовой потенциал является отражением совокупности способностей, качеств и профессиональных навыков индивидов, используемых с целью формирования как личного, так и общественного доходов, что определяет его роль в формировании конкурентных преимуществ, как видов экономической деятельности, так и региона в целом.

Трудовой потенциал возможно оценивать, как с точки зрения его предложения в регионе, так и с позиций спроса, однако мерой предложения трудового потенциала региона принято считать широко применяемый статистический показатель численности трудоспособного населения. Данный показатель характеризует лишь сложившуюся в регионе демографическую ситуацию, и в силу этого область его применения ограничена задачами диагностики количественных параметров трудового потенциала. При этом важной задачей является качественная оценка трудового потенциала (уровень образования, профессиональные навыки и способности, возможность развития личных компетенций), позволяющая определить его соответствие квалификационным требованиям, учитывая специфику санаторно-курортной и туристской деятельности, спрос предприятий на квалифицированных работников, а также величину предложения.

Также необходимо учитывать региональную специфику спроса на трудовой потенциал, которая предопределяется сложившейся отраслевой структурой курортного региона, а именно, совокупностью предприятий, предоставляющих рекреационные услуги и предприятий инфраструктуры. При этом следует принимать во внимание, что численность персонала санаторно-курортных и туристских предприятий обусловлена динамикой туристских потоков. Это является основанием для принятия ограничений в отношении определения потребности в трудовом потенциале, учи-

тывая уровень квалификации и количественный состав персонала санаторно-курортных и туристских предприятий.

С целью оценки потребности в трудовом потенциале курортного региона разработана имитационная модель, которая позволяет определить реальный уровень потребности в трудовом потенциале, учитывая динамику туристских потоков и нормы санаторно-курортного обслуживания. Репрезентативность и достоверность данной модели обеспечивается научной обоснованностью оценки, системным подходом к оценке, информативностью результатов и практической применимостью оценки потребности в трудовом потенциале курортного региона. Так, научная обоснованность оценки обеспечивает возможность учета закономерностей функционирования и развития региональной общественной системы. При этом системный подход позволяет использовать совокупность показателей, характеризующих технико-экономические параметры санаторно-курортных и туристских предприятий. Информативность и практическая применимость результатов оценки потребности в трудовом потенциале курортного региона позволяет использовать в качестве информационно-аналитической базы оценки общедоступных данных статистической и иной отчетности.

Результаты моделирования могут быть использованы с целью обоснования стратегических направлений развития санаторно-курортного и туристского комплекса в отношении оптимизации процессов формирования, использования и развития трудового потенциала региона. В целом, это позволит создать предпосылки для повышения уровня качества рекреационных услуг, соответствующих общемировым параметрам индустрии гостеприимства.

Разработка имитационной модели оценки потребности в трудовом потенциале курортного региона предусматривает последовательную реализацию четырех этапов:

§ первый этап - определение главного фактора, обуславливающего изменения потребности в трудовом потенциале;

§ второй этап - определение показателей, характеризующих зависимость потребности в трудовом потенциале курортного региона от величины туристского потока. При этом в качестве ограничений принято, что основными видами предприятий санаторно-курортного и туристского комплекса являются санатории, пансионаты и туристские базы. Также учтены научно обоснованные нормы санаторно-курортного и туристского обслуживания, отражающие потребности в персонале согласно штатному расписанию;

§ третий этап - определение характера взаимосвязи показателей, отражающих потребности в трудовом потенциале и величины туристского потока;

§ четвертый этап - формализация имитационной модели оценки потребности в трудовом потенциале курортного региона.

Апробация имитационной модели оценки потребности в трудовом потенциале с учётом рекреационной специализации региона осуществлена на примере АР Крым, поскольку приоритетным направлением экономики региона является развитие санаторно-курортного и туристского комплекса, (рис.1). Это также подтверждается результатами рейтинговой оценки обеспеченности регионов Украины туристскими ресурсами, согласно которой выделены 9 туристских регионов, как высоко обеспеченные, 10 регионов – как ресурсно-сбалансированные и 6 – как ресурсно-дефицитные. Учитывая уровень обеспеченности рекреационными ресурсами, Крымский регион относится к регионам, которые позиционируются как высоко обеспеченные природно-ресурсным и экономическим потенциалами, предопределяющими возможность организации эффективной санаторно-курортной и туристской деятельности. Следует также отметить, что особенности геополитического расположения позволяют рассматривать АР Крым как уникальный регион, имеющий возможности для организации морского отдыха, высокогорных путешествий, лечебного и познавательного видов туризма. Таким образом, региональные особенности АР Крым обуславливают приоритетность развития санаторно-курортной и туристской деятельности, как конкурентного преимущества экономики региона.

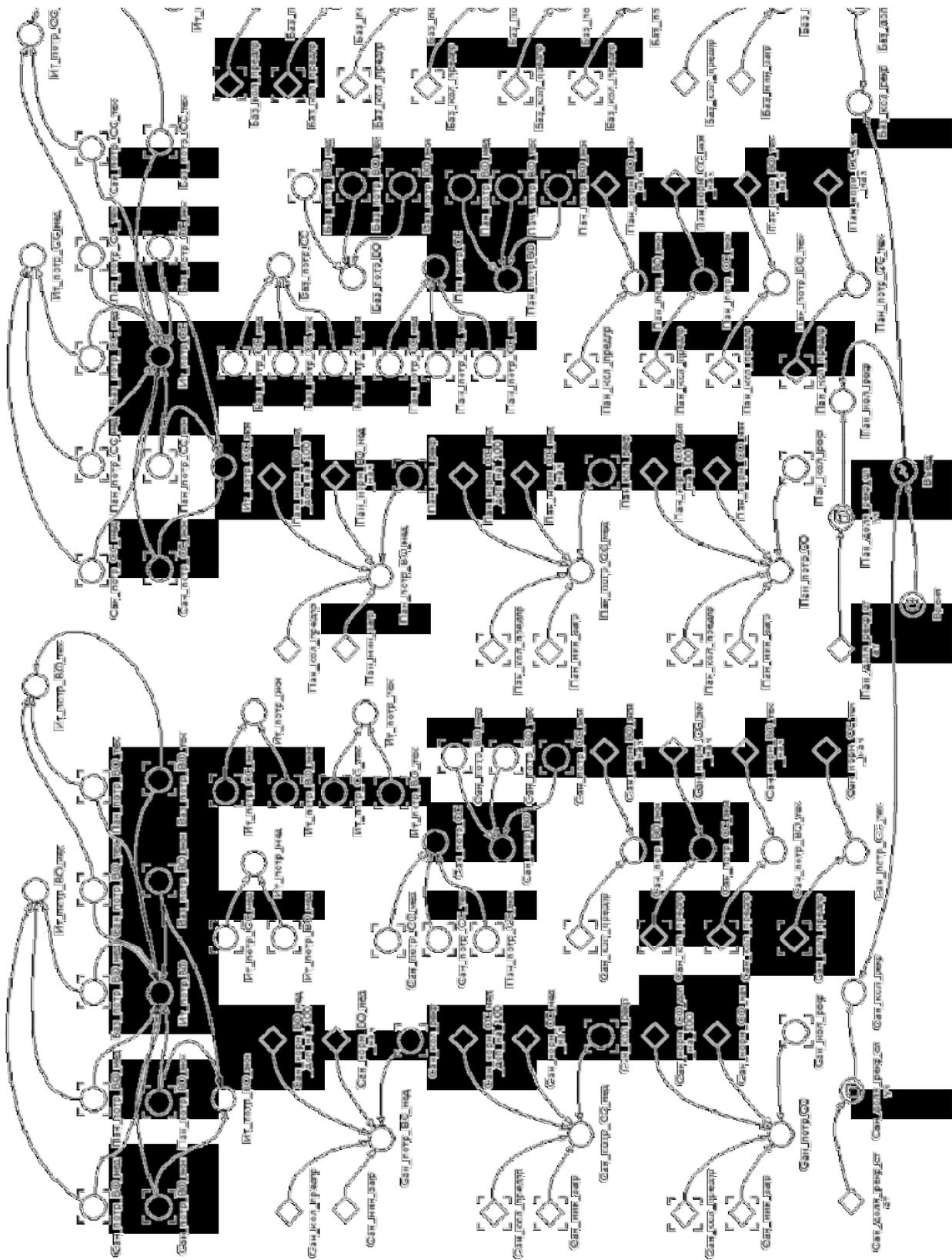


Рис.1. Имитационная модель оценки потребности в трудовом потенциале курортного региона

Важно учитывать, что создание конкурентоспособной рекреационной услуги предполагает эффективное функционирование современных объектов рекреации и объектов материально-технической инфраструктуры, позволяющих удовлетворить потребности рекреантов в комфортных условиях проживания, качественных транспортных услугах, в разнообразных формах организации питания, возможностях развлечений и активного отдыха. Так же процесс создания конкурентоспособной рекреационной услуги предполагает наличие трудового потенциала, качественные и количественные характеристики которого, позволяют использовать современные методы диагностики и лечения, прогрессивные технологии восстановления здоровья и профилактики заболеваний. В данной связи повышается роль формирования и развития конкурентоспособного трудового потенциала курортного региона, что предполагает обучение, подготовку и повышение квалификации персонала санаторно-курортных и туристских предприятий. Эта проблема особо актуальна для экономики АР Крым ввиду снижения экономической активности населения, миграционных процессов, а также в связи с низким уровнем сервисного обслуживания в санаторно-курортной и туристской сфере.

В качестве информационно-аналитического обеспечения для разработки модели оценки потребности в трудовом потенциале АР Крым использованы статистические данные Главного управления статистики, Министерства здравоохранения, Министерства образования, Министерства труда и социальной политики, а также результаты социологических и маркетинговых исследований.

Основываясь на полученных результатах, определено, что максимальная потребность в трудовом потенциале санаторно-курортного и туристского комплекса АР Крым составляет: персонал со средним образованием – 44811 чел., со средним специальным образованием – 21035 чел. и потребность в специалистах с высшим образованием составляет 17205 чел. Выделяя специализацию санаторно-курортной и туристской деятельности, определено, что для предприятий лечебной специализации (санаториев) максимальная потребность в персонале со средним образованием составляет 13902 чел., со средним специальным образованием – 9735 чел. и потребность в специалистах с высшим образованием составляет 8168 чел.

При этом для пансионатов максимальная потребность в персонале со средним образованием составляет 21679 чел., со средним специальным образованием – 7682 чел. и потребность в специалистах с высшим образованием составляет 5704 чел. В свою очередь, для предприятий, специализирующихся на оказании услуг отдыха, максимальная потребность составляет: персонал со средним образованием – 11734 чел., со средним специальным образованием – 3495 чел. и потребность в специалистах с высшим образованием составляет 2457 чел.

ВЫВОДЫ

В заключение следует отметить, что использование предложенной модели дало возможность определить максимальную потребность в трудовом потенциале с учётом численности рекреантов, ёмкости и количества санаторно-курортных и туристских предприятий и нормативов штатного расписания работников согласно специализации учреждений. При этом, в отличие от существующих, данный подход к оценке потребностей в трудовом потенциале региона, позволил определить, что максимальная потребность в персонале составляет 31805 чел. при условии фактической численности работников 23797 чел. Также определено, что для пансионатов максимальная потребность в персонале составляет 35065 чел., при условии фактической численности работников 5141 чел. В свою очередь, для предприятий, специализирующихся на оказании услуг отдыха, максимальная потребность в персонале составляет 17686 чел., при условии фактической численности работников 3048 чел. Это позволяет сделать вывод о том, что фактическая численность (31986 чел) занятого персонала в санаторно-курортных и туристских учреждениях в 2,5 раза ниже уровня максимальной потребности в кадрах (83051 чел.), однако соответствует среднему уровню (38032 чел.). Данные результаты возможно объяснить сезонным характером функционирования санаторно-курортных и туристских учреждений АР Крым и отсутствием постоянного статического учета численности занятых.

Все вышеизложенное подтверждает актуальность совершенствования подходов к развитию трудового потенциала курортного региона, что предусматривает разработку и реализацию мероприятий, направленных на повышение уровня квалификации и подготовку кадров, развитие профессиональных компетенций в соответствии с требованиями индустрии отдыха и гостеприимства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Долішній М. І. Регіональна політика: методологія, методи, практика / М. І. Долішній – Львів: НАН, Інститут регіональних досліджень, 2001. – 700 с.
2. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір : моногр. / Л. К. Семів. — Львів : ШРД НАН України, 2004. — 392 с.
3. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: моногр. / НАН України. Ін.-т економіки пром.-сті. — Донецьк, 2005. — 502 с.
4. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: моногр. / О. І. Амоша, О.Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін.. / НАН України. Ін.-т економіки пром.-сті. — Донецьк, 2006. — 208 с.

УДК 681.3.07

ГЕНЕЗИС ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВА

Гленбоцкая О.Г.

В статье проведен анализ развития западной школы и японской школы теоретических аспектов качества. Рассмотрены основные подходы основоположников теории менеджмента качества американских ученых: Д. Деминг, Дж. Джуран, А. Фейгенбаум, Ф. Кросби, и представителей японской школы: К. Исикава, Г. Тагучи, Ш. Шинго.

Ключевые слова: *качество, всеобщее управление качеством, методы управления качеством.*

Сегодня в экономике все больше внимания уделяют проблемам управления качеством. Это обусловлено наличием конкурентной среды. Серьезная конкурентная борьба обусловила в странах с развитой рыночной экономикой разработку программ повышения качества. В научных исследованиях и в практике возникла необходимость выработки объективных показателей для оценки способностей фирм производить продукцию с необходимыми качественными характеристиками. Эти характеристики подтверждаются сертификатом соответствия на продукцию. Многие фирмы-производители имеют системы качества, соответствующие международным стандартам. В современных условиях именно сертификат на систему качества служит решающим фактором для заключения контракта на поставку продукции. Успешная реализация качественного продукта потребителю является главным источником существования любого предприятия. Учитывая роль качества в системе экономических знаний, исследованию качества посвящен ряд работ. Причем каждая из них обычно ориентирована на анализ качества отдельных экономических объектов, в качестве которых чаще всего рассматриваются виды промышленной продукции, предприятия, отрасли, страны. В результате общий подход к исследованию качества различных объектов еще не сформировался. Основателями менеджмента качества и разработчиками его классических методов являются американские ученые Д. Деминг [1], Дж. Джуран [2], А. Фейгенбаум [3]. Они работали в Японии и создали первую научную школу менеджмента качества. Представители этой школы японские ученые К. Исикава [4], Г. Тагучи [6] и ряд других исследователей внесли весомый