

УДК 911.3

С. Мархонос, асп.

СУСПІЛЬНО-ГЕОГРАФІЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПРАЦЕРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ

Розкрито сутність працересурсного потенціалу туристичної сфери і його територіальної організації. Визначено проблеми територіальної організації працересурсного потенціалу туристичної сфери України та фактори його формування.

The features of forming labour potential and territorial organization of tourism are considered in the article. The author draws attention to the problems of territorial organization of labour potential of tourism in Ukraine and defines the factors of its formation.

Туризм є явищем складним і багатоплановим. Туристична сфера є однією із складових економіки України, її діяльність спрямована на створення конкурентоспроможних на світовому ринку національних туристичних послуг на основі використання природної, соціальної, культурної спадщини та кадрового потенціалу країни. Один з найважливіших напрямків програми її реформ у нашій країні – перебудова систем управління галуззю. Особливе значення ця проблема набуває на рівні тих галузей, місце яких у ринковій економіці повністю змінюється на сучасному етапі, до таких галузей відносяться й туристична сфера.

Визначальними для майбутнього України є формування трудового потенціалу і перспективи його реалізації. Рівень і якість трудового потенціалу в період трансформації економіки вимагає переосмислення наукового доробку з питань його розвитку, регулювання зайнятості населення та врахування в дослідженнях тих суперечностей, умов та чинників, що визначають перспективи економічного зростання держави та утвердження нової економічної моделі зайнятості.

Суттєві перетворення в суспільстві найбільше впливають на процеси відтворення працересурсного потенціалу. Депопуляція і поглиблення процесу старіння населення у поєднанні із загальною соціально-економічною кризою і падінням рівня життя людей в Україні призвели до істотних змін якості працересурсного потенціалу. Актуальність географічного дослідження цих проблем посилюється у зв'язку з необхідністю вирішення конкретних завдань становлення регіональних та локальних ринків праці та регулювання зайнятості населення.

Туристична сфера з кожним роком набуває все більшого значення і важливим питанням є забезпечення її трудовими ресурсами. Саме тому, дуже важливим етапом є формування працересурсного потенціалу та його територіальна організація.

Мета статті полягає у дослідженні та обґрунтуванні суспільно-географічної сутності розвитку, структури та функцій працересурсного потенціалу туристичної сфери.

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка володіє фізичними і розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [1, с. 19].

Поняття "працересурсний потенціал" було введено в обіг ще на початку 90-х років минулого століття, але кожний науковець визначає це поняття по-своєму. Працересурсний потенціал – це ширше поняття ніж робоча сила та трудові ресурси, він характеризує можливу кількість і якість праці і включає сукупність якостей, які визначають працездатність індивідів, в тому числі їх фізичний, психологічний і моральний потенціал, обсяг загальних і спеціальних знань і навичок [2, с.15]. Працересурсний потенціал – це сукупність кількісних і якісних характеристик здібностей і можливостей працездатного населення, що реалізуються, чи можуть бути реалізовані через існуючу систему відносин за участю у суспільнокорисному виробничому процесі [3, с.4].

Працересурсний потенціал туристичної сфери відтворюється в межах трьох основних підсистем: демографічної, соціально-економічної і соціально-психологічної.

Відтворення працересурсного потенціалу населення України і туристичної сфери перебуває в даний час у кризовому стані, а його динаміка характеризується зниженням народжуваності, шлюбоутворення, зростанням смертності, кількості розлучень, рівня безробіття, захворюваності працюючих.

Територіальна організація працересурсного потенціалу – відносно відокремлена функціонально-територіальна система, відкрита в бік відтворювальної бази регіону, в якій провідне місце належить самовідтворювальній функціональній одиниці (працересурсного потенціалу). Як суспільно-географічна система територіальна організація працересурсного потенціалу відображає закономірності відтворення працересурсного потенціалу на рівнях областей, окремих населених пунктів і систем розселення. Її властивістю є відносна стійкість у часі і просторі характеристик працевідтворювальних процесів, що пов'язані з особливістю розвитку регіонів. Умовою збалансовано розвитку території є не скільки наявність працересурсного потенціалу, скільки його впорядкованість в галузевому та територіальному відношенні [5, с. 81].

Дослідження працересурсного потенціалу в туризмі включає кілька послідовних взаємопов'язаних етапів:

- теоретико-методологічний (включає розробку концепції розвитку системи, виявлення елементів системи, компонентного складу, ієрархічних рівнів, системо-утворюючих зв'язків, вибір методів і основних напрямків дослідження);
- аналітичний (проведення аналізу демогеоситуації та стану ринку праці, виявлення особливостей функціонування і розвитку окремих їх складових; проводиться ретроспективний аналіз, що є передумовою прогнозування і визначає основні тенденції демогеографічного процесу, виявляє проблеми);
- прогнозний (розробка науково обґрунтованого прогнозу розвитку системи і створення моделі її стану на перспективу; визначає резерви і оптимальні параметри подальшого розвитку усіх підсистем працересурсного потенціалу з метою раціонального і ефективного його функціонування);
- практичний (дозволяє розробити конкретні пропозиції і рекомендації щодо регулювання відтворення працересурсного потенціалу, проаналізувати можливі варіанти розвитку).

Системне географічне вивчення працересурсного потенціалу туристичної сфери передбачає дослідження територіальних спільностей людей з точки зору динаміки, особливостей природного і механічного руху, статевовікової структури і умов, що забезпечують їх відтворення.

Як будь яка галузь економіки, туристична сфера потребує постійного притоку висококваліфікованих кадрів, організаторів і управлінців внутрішнього і міжнародного туризму, екскурсоводів, економістів, юристів, спеціалістів сфери обслуговування тощо.

В Україні відчувається потреба в туристичних кадрах вищої кваліфікації, всього в переліку спеціальностей, які потрібні на підприємствах туризму, нараховується не менше 60 найменувань. Як і в багатьох країнах світу, спеціалізована підготовка туристичних кадрів відстає від матеріальної бази туризму [4, с. 62].

Підготовку спеціалістів для туризму в Україні здійснюють понад 40 навчальних закладів II-IV рівня акредитації. Серед них виділяються спеціалізовані вищі навчальні заклади туристичного профілю: Інститут Туризму ФПУ; Київський університет туризму, економіки і права; Донецький інститут туристичного бізнесу; Академія туризму і готельного сервісу. Вони здійснюють підготовку спеціалістів вищого управлінського рівня, здатних організовувати туристичний сервіс на рівні міжнародних стандартів. Також проблему кадрового забезпечення туризму допомагають вирішувати Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, Таврійський національний університет, Київський торговельно-економічний університет, Київський університет культури і мистецтв, Чернівецький університет, Львівський університет, Ужгородський університет, Харківська академія технологій та організації харчування, Таврійський інститут підприємництва та права, Ялтинський інститут менеджменту та інші.

Чисельність студентів, які навчаються за напрямом "туризм" з кожним роком збільшується. У порівнянні з 2001 роком у 2006 році кількість вищих навчальних закладів збільшилась майже вдвічі, це свідчить про те, що туризм з кожним роком набуває все більшого розвитку і потребує забезпечення висококваліфікованими кадрами.

Останнє десятиріччя туризм в Україні розвивається досить швидкими темпами, працересурсний потенціал туристичної сфери України зростає із збільшенням кількості туристичних підприємств. Також і зростає кількість проблем регулювання працересурсного потенціалу туристичної сфери України, серед яких варто виділити:

1) політика держави щодо зменшення кількості безробітних досить неефективна, так як не враховує особливості різних регіонів;

2) не існує регулюючого впливу на територіальні демографічні та соціальні процеси (стимулювання народжуваності, зменшення смертності);

3) моніторинг щодо стану регіонів, щодо забезпеченості туристичних підприємств кваліфікованими кадрами – поверхневий і не відображають повністю потреби підприємств у працівниках;

4) в основному вищі навчальні заклади, що готують працівників для туристичної сфери розміщені в Києві і це ускладнює доступ до туристичної освіти, наприклад, для жителів Західної України, де туризм розвивається дуже швидкими темпами, а рівень сервісу залишається на низькому рівні;

5) найбільша кількість туроператорів і турагентств знаходяться у Києві та інших великих містах, це ускладнює процес найму на роботу осіб з інших невеликих міст та селищ, що не мають відповідних підприємств;

6) найголовніша мотивація до праці – це заробітна плата, але вона територіально теж дуже різниться для різних територіально-адміністративних одиниць України і це є зрозумілим для туристичної сфери, так як не всі регіони однаково забезпечені туристичними ресурсами;

7) перепідготовкою та підвищенням кваліфікації туристичних кадрів займається недостатня кількість навчальних закладів і вони, в основному, розташовані в Києві.

Відсутність належної регіональної системи управління працересурсним потенціалом ускладнює територіальним органам влади можливість робити аналіз та прогнози соціально-економічних, організаційно-технологічних і соціально-демографічних структур. Зайнятість населення, як чинник гармонійного розви-

тку індивіда повинна ефективно вирішуватись на кожній території.

Для забезпечення повної зайнятості працездатного населення потрібна прогнозна оцінка працересурсного потенціалу. Працересурсний потенціал можна оцінити двома способами: за чисельністю працездатного населення без врахування відмінностей в його якості і за якістю трудових ресурсів, коли інтегральна оцінка працересурсного потенціалу є добутком чисельності працездатного населення на показник його якості.

Інтенсивний розвиток туризму потребує поглибленого процесу підготовки багато профільних спеціалістів для туристичної сфери й туристичної діяльності, але вітчизняними науковцями поки не виявлена і не обумовлена сукупність умов, які забезпечать якісне покращення їхньої підготовки.

Щодо перспективи територіальної організації працересурсного потенціалу туристичної сфери України, то слід зазначити, що з кожним роком туризм займатиме все вагомніше місце в економіці України, так як створюється все більша кількість туристичних підприємств, а це, в свою чергу, потребує забезпеченості висококваліфікованими працівниками. Вищі навчальні заклади постійно вдосконалюють навчальні програми за якими готуються спеціалісти туристичної сфери, і вже в недалекому майбутньому вітчизняні спеціалісти будуть відповідати міжнародним вимогам. Активно будуються різні види туристичних підприємств в усіх кутках України, що допоможе більш рівномірному розподілу економічних благ від туристичної сфери. Більшого значення набудуть курси підвищення та перепідготовки туристичних кадрів, так як науково-технічний прогрес не стоїть на місці і потрібно удосконалювати знання і вміння якомога частіше.

Необхідність дослідження науково-методичних основ відтворення працересурсного потенціалу туристичної сфери України зумовлена наступними обставинами:

- ситуаційними змінами, котрі мають місце як у вітчизняній економічній системі, так і у світовій;
- зростанням ролі та значення трудового потенціалу, як визначального капіталу, від ефективності відтворення, залежить не тільки працересурсний потенціал туристичної сфери, а й всієї держави;
- проблемами сучасного рівня розвитку трудового потенціалу, необхідністю аналізу його стану;
- недостатнім рівнем теоретико-методологічного обґрунтування сучасних сутнісних характеристик категорій трудового потенціалу, концепцій його відтворення;
- поглибленням взаємозв'язків трудового потенціалу і ринків праці України;
- необхідністю наукового обґрунтування заходів удосконалення державної регуляторної політики щодо підвищення ефективності відтворення трудового потенціалу з переважною опорою на власні ресурси.

Різного виду перетворення в економіко-політичному стані країни мають істотний вплив на процеси відтворення працересурсного потенціалу. Погіршення рівня життя та загальна економічна криза призвели до змін якості працересурсного потенціалу туристичної сфери і його територіальної організації.

1. *Завіновська Т.Г.* Економіка праці: Навч. посібник. – К., 2000.
2. *Злупко С.М., Мушак О.Г.* Суть і компоненти соціально-економічного механізму ефективного використання трудового потенціалу регіону // Соціально-економічний механізм відтворення трудового потенціалу. – К., 1990. – С. 12-18.
3. *Логвин М.М.* Працересурсний потенціал Полтавської області та його територіальна організація: Автореф. дис. ... канд. геогр. наук. – К., 2002.
4. *Лук'яненко В.А.* Територіальні особливості мотивації праці на туристичних підприємствах // Туристично-краєзнавчі дослідження: Збірник наукових статей. – Вип. 7. – К., 2007. – С. 61-71.
5. *Шаленко М.В.* Формирование механизма территориальной организации трудовых ресурсов: теория и практика. – К., 1992.

Надійшла до редколегії 15.09.2007

УДК 911.3

К. Січкаренко, асп.

ВПЛИВ РИНКУ ПРАЦІ НА СТРУКТУРУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті наведені результати дослідження зв'язку між сучасними тенденціями на національному ринку праці та структурними і регіональними зрушеннями у вищій освіті. Розглянуто основні чинники цього процесу, обґрунтовано причини непропорційної підготовки кадрів.

In article brought results studies relationship between modern trend on national market of the work and structured and regional shift in Ukrainian formation. They are considered main factors of this process, is motivated reasons of disproportionate preparing the personnel.

Нині потреба економіки країни потребує нових фахівців з середньою спеціальною освітою (тобто випусників ПТУ, коледжів, технікумів) в двічі більше, ніж фахівців з вищою освітою (з яких переважно потребує випускників технічних і виробничих спеціальностей), до того ж рівень підготовки кадрів у переважній більшості вітчизняних ВНЗ категорично не влаштовує роботодавців. Така ситуація є загрозливою не лише через неефективність витрачання значної частки бюджету, а й через загрозу економічній безпеці країни; найбільш прийнятним рішенням є корекція структури підготовки фахівців вітчизняними вищими навчальними закладами з орієнтацією на національний та регіональні ринки праці, а саме на потреби найбільш динамічних галузей вітчизняної економіки.

Дослідження цієї проблематики важливо з точки зору покращення соціально-економічних умов та нормативно-правової бази для пришвидшення розвитку економіки, подолання системних проблем її розвитку, регіональних диспропорцій та стимулювання депресивних регіонів. Ця тематика висвітлюється в науковій та науково-популярній літературі за останні 5 років досить широко. Дослідження системи вищої освіти зокрема та соціальної сфери взагалі проводяться власне ВНЗ (тобто представниками освітянської спільноти), державними і професійними установами (Міністерством освіти і науки України, Академією педагогічних наук, структурами Кабінету Міністрів та Академії наук). Найбільш значний доробок мають такі дослідники та вчені як В. Кремінь, С. Ніколаєнко, В. Куценко, О. Шаблій, О. Топчієв, І. Дудник.

При формуванні щорічного державного замовлення ринку праці, професійно-кваліфікаційна структура потреби у нових кадрах має бути вирішальним фактором; на даний момент кожен навчальний заклад фактично самостійно формує заяву на бюджетні місця, що призводить до викривленої структури підготовки фахівців, значному безробіттю серед випускників (нині кожен сьомий громадянин у віці від 22 до 30 років не має роботи), високій частці людей, що після отримання диплому працюють не за фахом. Оптимальною була б ситуація, коли фахова структура випускників відповідала сьогоднішнім потребам вітчизняної економіки: це б дало змогу вирішити низку принципових питань, як то – ефективність використання бюджетних коштів, кадрове забезпечення поступального розвитку національної економіки, зменшенню безробіття.

Вітчизняний ринок праці має специфічні риси, що відрізняють його від сусідніх країн; він пережив декілька періодів трансформації, а також має значні регіональні розбіжності. Нині в державі офіційно зареєстровано понад 20 млн. зайнятих, але їх чисельність поступово скорочується. Специфічними є невисока (в порівнянні з світовим, загальноєвропейським рівнем) кількість працюючої молоді: це спричинене суспільними традиціями – безперервним навчанням підлітків до 19-22 років та відсутністю для роботодавця стимулів заповнення вакансій

молоддю, негнучкість графіку роботи; велика вагома частка пенсіонерів серед працюючих зумовлена значною залишковою працездатністю (в Україні найменший в Європі пенсійний вік – 60 і 55 років для чоловіків і жінок відповідно); відмінність між міською і сільською місцевостями – в останній значно раніше у людини починається трудова діяльність та пізніше закінчується (переважно через зайнятість у сільському господарстві); вагомі також і тендерні відмінності у зайнятості – серед тих працюючих, що мають середню освіту кількість чоловіків на 20-25 % переважає кількість жінок, а з підвищенням освітнього рівня їх частки практично вирівнюються [1].

В регіональному виразі потреби регіонів у кадрах суттєво різняться. Найбільший приріст нових робочих місць (у тому числі і найбільш кваліфікаційно вимогливих та високооплачуваних) припадає на найбільші міста (надто столицю), а також регіони, що розвиваються пришвидшеними темпами – Запоріжжя, рекреаційні зони чорноморського узбережжя тощо. Також ростуть потреби у кваліфікованій робочій силі локальних ринків праці – окремих промислових вузлів, невеликих міст. Здебільшого це потреба у працівниках робітничих професій (надто пов'язаних з будівництвом, машинобудуванням та металообробкою – працівників з інструментом та операторів промислового устаткування). На жаль відповідна територіальна та фахова структура навчальних закладів (надто ВНЗ) не відповідає таким потребам. Нині маємо фактично сталу кількість професійно-технічних НЗ, технікумів та коледжів (тобто нових закладів населених пунктах з потребою у відповідних кадрах не відкривається), а до цього часу навіть відбувалося їх скорочення, і на противагу цьому значно збільшується мережа ВНЗ. Нині фактично в кожному місті України з населенням понад 100 тис чоловік існує принаймні один навчальний заклад III-IV рівнів акредитації (чи філіал такого закладу). ВНЗ відкриваються навіть в містах з постійним населенням менше 50 тис чоловік (надто така ситуація характерна для АРК).

Вітчизняний ринок праці з часу отримання Україною незалежності пережив 3 стадії. Перша розпочалася 1992 року характеризується появою безробіття (у радянській Україні його фактично не було через цільову державну політику – штучного завищення кількості робочих місць) та хаотичною лібералізацією; цей ефект посилювався через глибоку системну кризу, і як наслідок стрімкого скорочення кількості робочих місць та зниженню реальної заробітної плати, найбільшого скорочення зазнали будівництво – на 60% [1], промисловість – 45%, сільське господарство – 36%. Збільшилась кількість працюючих тільки у сфері банківської справи та фінансових послуг – на 26%, у державному управлінні та правлінні громадських організацій – на 75%, та аж надто збільшилась кількість само зайнятих – понад як у 7 раз. Друга стадія тривала з 1998 року до 2002 – протягом цього часу у структурі зайнятості трансформації, що мали місце протягом минулої стадії, втратили свою динаміку, і склалися пропорції, що зберігаються і по сьо-