

338.487:303.722.4

## КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ РЕКРЕАЦИОННЫХ КЛАСТЕРОВ КЕРЧИ И ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА

*Ширай О.С.*

*Керченский государственный морской технологический университет, г. Керчь, Украина  
E-mail: oshine@list.ru*

Проанализирован кадровый потенциал города Керчь и Ленинского района. Доказана необходимость участия научных и образовательных учреждений региона в деятельности туристического кластера. Очерчены основные перспективы функционирования структуры туристического кластера.

**Ключевые слова:** туристско-рекреационный ресурсный потенциал, туристический кластер, квалифицированный персонал, управление персоналом.

**Постановка проблемы.** Туристические кластеры являются одним из наиболее эффективных способов организации туристической деятельности, обеспечивающим совмещение в них конкуренции и кооперации, повышение эффективности деятельности каждого из участников и отрасли, региона в целом. Создание на территории г. Керчь и Ленинского района туристических кластеров позволит повысить уровень конкурентоспособности региона на рынке туристических услуг, активизировать деятельность предприятий исследуемого региона. В то же время, располагая достаточными трудовыми ресурсами для создания и успешного функционирования туристических кластеров, г. Керчь и Ленинский район испытывают острый дефицит квалифицированного персонала, что в настоящее время является основной проблемой формирования оптимальной структуры и эффективной деятельности туристических кластеров в регионе.

**Анализ существующих подходов к исследуемой проблеме.** Вопросам управления персоналом уделено значительное внимание в работах зарубежных и отечественных авторов. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. в книге «Основы менеджмента» подробно изложили теоретические и практические аспекты управленческой деятельности с учетом ее ситуативной природы, большое внимание уделили вопросам управления трудовыми ресурсами с целью обеспечения эффективной деятельности организаций [1]. Сперанской А.А. сформулированы принципы управления персоналом гостиничного комплекса, разработаны методические рекомендации по управлению деловой карьерой, изучены возможные варианты мотивации персонала гостиничного комплекса [2]. Травин В.В., Дятлов В.А. обобщили опыт зарубежных стран по управлению персоналом в крупных фирмах [3]. Современные эффективные подходы к работе с персоналом с учетом специфики организационной культуры и фаз жизни организаций представлены в трудах Базарова Т.Ю. и Еремина Б.Л. [4]. Шекшня С.В. уделил особое внимание исследованию эволюции научных взглядов на проблемы управления персоналом, проанализировал теории организации, мотивации труда и управления человеческими ресурсами организаций [5]. Колот А.М. сформулировал основные теории мотивации и их влияние на практику менеджмента персонала, рассмотрел традиционные и

нетрадиционные методы активизации трудовой деятельности, зарубежный и отечественный опыт мотивации трудовой деятельности [6].

**Цель статьи** - изучить кадровый потенциал г. Керчи и Ленинского района с точки зрения кадрового обеспечения развития туристических кластеров, обосновать необходимость участия научных и образовательных учреждений региона в деятельности туристического кластера.

**Основные результаты исследования.** Туризм является важным фактором обеспечения экономического роста конкретной страны в целом и ее отдельных территорий. Роль этой сферы в структуре глобальной экономики постоянно возрастает. Туризм и индустрия путешествий уже превратились в крупнейший сектор мировой экономики. Предполагается, что и в дальнейшем этот сектор будет активно расширяться и генерировать создание новых рабочих мест. Более того, он будет оставаться надежным двигателем муниципального регионального и национального развития. Уже сегодня туризм для многих стран и регионов служит существенным источником доходов и занятости населения.

В соответствии со Стратегическим планом экономического развития города Керчь [7], курортно-туристическая сфера выделена в один из приоритетных секторов развития экономики города.

Город Керчь и Ленинский район обладают значительными ресурсами для развития рекреационного комплекса. Территория г. Керчь и Ленинского района составляет 11,62% территории АР Крым, на которой проживает 10,8% трудоспособного населения автономной республики. Длина береговой линии составляет 390 км, то есть 21,71% всей крымской береговой линии.

Анализ экономической активности населения г. Керчь и Ленинского района на основании данных таблицы 1 выявил, что в 2010 году на 60843 человек, занятых трудовой деятельностью в г. Керчь, приходится 1407 человек незанятых. В Ленинском районе эти цифры, соответственно, составили 13209 и 1010 человека. Эти люди потенциально могли бы заниматься полноценным малым предпринимательством при наличии необходимого уровня подготовки. Усилия на региональном и государственном уровне по созданию условий упрощенного открытия малых предприятий позволили бы увеличить их число на 10000 человек с 39 в г. Керчь и 29 в Ленинском районе в 2010 году до 50 и 49 соответственно.

Повышение уровня подготовки экономически активного населения для открытия малых предприятий позволит создать на анализируемых территориях 296 малых предприятий.

Вместе с тем, обучение опыту предпринимательства должно опираться на результаты анализа востребованности деятельности создаваемых малых предприятий, так как обучение опыту предпринимательства населения на материалах несопоставимых по условиям развития территорий вместо ожидаемого положительного, может дать отрицательный результат. Очевидно, что для каждого рекреационного региона должна разрабатываться специализированная целевая программа обучения населения современным инновационным технологиям и организации малого предпринимательства, обеспечивающего на основе партнерского взаимодействия наибольшие индивидуальные социально-экономические результаты функционирования каждого предпринимателя.

**КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ РЕКРЕАЦИОННЫХ КЛАСТЕРОВ КЕРЧИ  
И ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА**

Таблица 1

Динамика основных показателей экономической активности населения  
по г. Керчь и Ленинскому району 2008-2010 годы

Наименование показателя	Ед. изм	2008 год				2009 год				2010 год	
		Керчь		Ленинский район		Керчь		Ленинский район		Керчь	Ленинский район
		АРК		АРК		АРК		АРК			
Численность наличного населения	тыс. чел.	1971,1	149,4	63,9	1967,3	148,6	63,6	1954,8	147,8	63,8	63,8
Численность населения в возрасте 15-70 лет	тыс. чел.	1526,3	132,7	53,9	1663,4	130,9	53,9	1658,3	129,7	53,8	53,8
из них трудоспособного возраста	тыс. чел.	1234,7	99,8	41,4	1190,5	89,3	39,0	1178,6	87,9	38,5	38,5
Занятое население трудоспособного возраста	тыс. чел.	844,7	61,5	14,3	828,4	61,1	14,2	821,7	60,8	13,2	13,2
Уровень занятости населения трудоспособного возраста	%	68,4	61,6	34,6	67,7	68,4	36,4	67,9	69,2	34,3	34,3
Безработное население трудоспособного возраста	тыс. чел.	45,7	1,6	1,2	66,5	1,1	0,7	60,2	1,4	1,0	1,0
Уровень безработицы населения трудоспособного возраста	%	2,1	1,6	2,9	1,4	1,1	1,8	1,6	1,4	2,5	2,5
Количество малых предприятий на 10 тыс. наличного населения	ед.	81	48	42	83	52	43	61	39	29	29
Количество наемных работников на малых предприятиях	тыс. чел.	86,4	4,1	1,1	82,7	4,2	1,2	79,3	4,2	1,3	1,3
Доля количества наемных работников малых предприятий в их общем количестве	%	30,0	22,7	35,8	31,1	23,6	41,0	31,2	23,8	49,3	49,3
Доля продукции малых предприятий в общем объеме реализованной продукции(работ, услуг)	%	25,4	20,2	28,5	25,0	17,4	13,4	23,1	20,6	36,6	36,6

Разработка целевой программы обучения предпринимательству в конкретных районах регионов Украины – это научный процесс в общей постановке вопроса и сугубо прикладной – в реализации этой программы в каждом районе[8].

В современных условиях глобализации экономики доминирующим становится институционально-сетевой подход к организации деятельности субъектов хозяйствования. В настоящее время для отечественного туризма проблема формирования кластеров с целью повышения конкурентоспособности соответствующего административно-территориального образования стала наиболее актуальной. Это связано со следующими причинами. Мировой экономический кризис привел к значительному повышению уровня конкуренции как между непосредственно туристскими предпринимательскими структурами, так и туристскими дестинациями. Это проявляется, прежде всего, в падении потоков въездного туризма практически во все страны и крупные города мира. По-прежнему одной из основных проблем, сдерживающих развитие как въездного, так и внутреннего туризма остается слабое развитие инфраструктуры (дорожной, инженерной, гостиничной и т.д.), которая требует привлечения дополнительных, причем значительных, инвестиций. В рамках кластера может быть решена проблема кадрового обеспечения, прежде всего, в отношении специально подготовленного, квалифицированного обслуживающего персонала (администраторов, горничных, официантов, тарификаторов и т.д.). Формирование туристских кластеров предполагает устойчивые связи между участниками в силу географической близости или наличия институтов, взаимодействие с которыми лишь отчасти регулируется рынком. Феномен кластерной концепции сегодня является признанным фактом как в экономической науке, так и в бизнесе. Ключевой спецификой этой концепции является то, что при формировании кластерных структур обеспечивается совмещение в них конкуренции и кооперации.

В туристическом кластере взаимозависимость членов кластера заключается в том, что хорошая работа каждого из них создает предпосылки успеха остальных участников этого своего рода коллективного рынка. Таким образом, все компании в туристическом кластере получают выгоду от совместных усилий в виде более широкого круга возможностей и конечных общих доходов.

В туристическом кластере при налаженном взаимодействии возникают условия для производства новых продуктов и услуг, благодаря чему создается инновационная и деловая конкурентная среда.

На состав участников туристических кластеров могут оказывать влияние самые разные группы факторов – от климатических и ландшафтных особенностей – до исторических, этнокультурных, религиозных и других. Оптимальная структура участников на территории размещения кластера зависит, соответственно, от преобладания тех или иных групп факторов, и оказывает воздействие на уровень эффективности деятельности, как отдельных участников кластера, так и в целом на весь кластер.

Существование туристических кластеров способствует развитию различных сопутствующих и содействующих отраслей промышленности и поддерживающих кластеров, например, по производству спортивного и туристического снаряжения, продуктов питания, напитков, а также работающих в сфере СМИ,

охраны природы и культурного наследия. По мнению Александровой А.Ю.[9], особое внимание в процессе формирования туристского кластера необходимо уделять взаимосвязям между его элементами. Данная связь не только основывается на экономической выгоде участников, но и ориентирована на создание и реализацию качественных туристских услуг, удовлетворяющих потребности как туристов, так и территории. Это выражается во взаимосвязи («транспорт – средства размещения – питание») как основных услуг кластера, так и во взаимосвязях («государственное управление – коммерческие организации – научно-образовательные учреждения»). Взаимосвязь входящих в кластер фирм осуществляется за счет цепочек добавленной стоимости и системы накопления. Каждая фирма создает свою добавленную стоимость. Для достижения конкурентного преимущества фирма должна оптимизировать как собственную цепочку добавленной стоимости, так и внешние цепочки, связывающие ее с поставщиками и потребителями.

В рамках кластеризации туристической сферы большое внимание должно уделяться науке и образованию, которые генерируют новые знания и обеспечивают подготовку высококачественного человеческого капитала. Основным источником конкурентоспособности, лидерства и преимуществ становится человеческий интеллект, способный продуцировать новые идеи, инновации и инновационные системы, моделировать будущее, приспосабливаться к условиям динамичной среды. В современных условиях наиболее успешными становятся организации и бизнес-структуры, использующие новые экономические подходы и системы, создающие интеллектуально-наполненные технологии, принимающие креативные научно-обоснованные решения, быстро реагирующие на изменение внешних условий.

Отсутствие достаточного количества квалифицированного персонала в настоящее время является основной проблемой туристических кластеров. Необходима обратная связь между потребностями рынка труда в сфере туристического обслуживания и образовательными программами. Внедрение научных и образовательных организаций в структуру туристического кластера позволит интегрировать теоретические знания и практический опыт с учетом специфики туристско-рекреационной деятельности региона и эффективно координировать усилия участников.

Опираясь на необходимость персонала для конкретных участников туристских кластеров, обоснованную структурой кластера конкретного региона, стратегией развития региона, должна быть построена структура процесса обучения и выбор приоритетов развития малого предпринимательства с учетом современного международного опыта и инновационных технологий его реализации.

В процессе обучения предпринимателям должно быть привито понимание важности организационной двойственности их деятельности, когда объединение однородных малых предприятий с одинаковым видом деятельности в своеобразные сети предприятий или добровольные ассоциации позволяет им обеспечить профессиональное общение и максимальный уровень конкурентоспособности выпускаемой ими продукции, выполняемых работ или оказываемых услуг, а вовлечение их в кластеры разнородных малых предприятий

позволит обеспечить востребованность результатов деятельности в составе конкретных рекреационных комплексов.

Обучение предпринимателей должно базироваться на реальных материалах района и развиваемых территорий. Постановка такого учебно-практического и научно-методического комплекса знаний и умений, формирующих компетенции предпринимателей современного уровня, требует привлечения к такой работе ученых и преподавателей высокой квалификации.

С целью проведения необходимых исследований и оформления на их основе результатов соответствующего пакета учебно-методических материалов необходимо создание определенных организационных условий, объединяющих ученых и преподавателей в единый научно-практический и преподавательский коллектив. В решении проблем развития рекреационного предпринимательства, обучения и консалтинга заинтересованы, прежде всего, органы местного самоуправления. Поэтому именно в их компетенции находятся вопросы мотивации и стимулирования создания структур, ориентированных на формирование рекреационных комплексов, сетей, кластеров. Вполне обоснованно вовлечение в такие структуры региональных университетов, ученых и преподавателей, имеющих опыт выполнения работ исследовательского характера, связанных с процессами предпринимательства.

Участие научных и образовательных учреждений региона в деятельности кластера должно иметь поэтапный характер и перерасти в неразрывное взаимовыгодное сотрудничество. Основными этапами деятельности регионального университета в рамках туристского кластера, являются:

- формирование ядра создания и функционирования кластера на основе инициативы регионального университета;
- научно-исследовательская и проектная подготовка создания конкретного кластера;
- обучение будущего руководящего персонала предприятий кластера;
- формирование социально-культурной среды функционирования кластера;
- создание ассоциации выпускников для обеспечения связи бизнеса, власти и цепочки «абитуриент-студент-выпускник»;
- подготовка кадров в ВУЗе в соответствии с заказами кластеров для работы в их предприятиях.

**Выводы.**

Результаты проведенного исследования позволяют сделать выводы о том, что г. Керчь и Ленинский район располагают необходимыми ресурсами для эффективной деятельности в области туризма и рекреации и оказания разнообразных видов рекреационных услуг. Однако отсутствует системность взаимодействия предприятий, ориентированных на решение общей задачи – максимизации числа рекреантов, воспользовавшихся их услугами. Это позволяет сформировать видение проблемной ситуации в развитии рекреационных кластеров и необходимости вовлечения в структуру кластера научных и образовательных учреждений с целью подготовки персонала необходимой квалификации.

Очевидными результатами функционирования такой структуры кластера будут: рост качества туристических услуг и возможностей широкой дифференциации за счет обмена опытом и применения ведущих технологий

разработки туристического продукта; снижение операционных затрат туристических предприятий за счет рационального использования ресурсов в связи с внедрением инновационных технологий управления и ведения бизнеса; оптимизация затрат за счет более эффективного распределения и использования человеческих ресурсов (повышения квалификации, переквалификация кадров в соответствии с требованиями современного туристического рынка в контексте развития научных подходов и методов управления); формирование «туристического бренда» региона.

**Список литературы**

1. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1994. – 704 с.
2. Сперанская А.А. Управление персоналом как одной из составляющих гостиничного продукта: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. экон. наук / А.А. Сперанская. – М., 2001.
3. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – М.: Дело, 1994. – 272 с.
4. Управление персоналом: учебник для вузов / [под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина]. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 560 с.
5. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М.: Дело, 1996. – 368 с.
6. Колот А.М. Мотивация персонала: [підручник] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
7. Стратегический план развития города Керчь до 2015 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа:  
[http://www.kerchrada.gov.ua/004\\_003.asp](http://www.kerchrada.gov.ua/004_003.asp)
8. Подсолонко М.В. Рекреационные кластеры в предпринимательстве: [монография] / М.В. Подсолонко. – Симферополь: ДАЙПИ, 2011. – 222 с.
9. Александрова А.Ю. География туризма: [учебник] / А.Ю. Александрова. – М.: КНОРУС, 2009. – 592 с.

*Поступила в редакцию 01.06.2012 г.*

**Ширай О.С.** Кадрове забезпечення розвитку рекреаційних кластерів м. Керчі та Ленінського району / О.С. Ширай // Ученьє записки ТНУ. Серія: Економіка та управління. – 2012. – Т. 25 (64), № 2. – С. 205-211.

Проаналізовано кадровий потенціал міста Керч та Ленінського району. Доведена необхідність участі наукових і освітніх установ регіону в діяльності туристичного кластеру. Окреслені основні перспективи функціонування структури туристичного кластера.

**Ключові слова:** туристсько-рекреаційний ресурсний потенціал, туристичний кластер, кваліфікований персонал, управління персоналом

**Shyray O.S.** Skilled providing of development of recreational clusters of Kerch and Lenin district / O. Shyray // Uchenye zapiski TNU. Series: Economy and management. – 2012. – Vol. 25 (64), № 2. – P. 205-211.

Analysing of skilled potential of city Kerch and Lenin district. The necessity of participation of scientific and educational establishments of region is proved for activity of tourist cluster. The basic prospects of functioning of such structure of tourist cluster are outlined. Basic directions of functioning of such structure of tourist cluster are delineated.

**Keywords:** tourist and recreational resource potential, tourist cluster, skilled personnel, management a personnel