

Букреев И.А.

УДК 332.12:338.48:379.84

**РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
РЕКРЕАЦИОННО-ТУРИСТСКОЙ ОТРАСЛИ РЕГИОНА**

Актуальность. Окончив учебное заведение, большинство выпускников на сегодняшний день сталкиваются с популярной проблемой трудоустройства и переизбытком определенных специальностей.

В современных условиях опытный работодатель не спешит делать выводы относительно специалиста по его красному диплому и статусу образовательного учреждения. В большинстве случаев работодателя интересует опыт работы специалиста и его желание отдаваться работе.

В период сезона достаточное количество трудовых ресурсов в Крымском регионе обеспечивается за счет миграции рабочей силы из других регионов. Устойчивая часть персонала на предприятиях рекреационно-туристской отрасли складывается из числа местных жителей. Качество туристского продукта напрямую зависит от используемого в этом процессе труда работника. Так высокий уровень подготовки специалиста является дополнительной составляющей основного рекреационного блага.

Постановка проблемы. В составе направления развития социальных и трудовых ресурсов в области рекреации и туризма, должно присутствовать повышение уровня культуры населения, повышение качества профессиональной подготовки и отдыха, что в данном случае является неотделимым друг от друга.

К сожалению, не для всех высших учебных заведений главной целью является подготовка высококвалифицированных специалистов. Коммерческие вузы чаще направляют свою деятельность на получение прибыли и выдачу дипломов, которые во многом являются номинальным свидетельством о высшем образовании. Несомненно, это является проблемой для общества и для государства в целом.

Построение системы стимулов профессионального и культурного развития, а также немаловажное значение имеет развитие информационной инфраструктуры относительно возможностей выбора профессии и корпоративной культуры места трудоустройства, будут факторами в развитии конкуренции среди работодателей и подготовке специалистов.

Анализ литературных источников. Исследованию данной проблемы посвящены научные труды таких ученых: [5] Титова Н.А., [4] Долишный Н.И. и Злупко С.М.

По мнению Н.А. Титовой трудовой потенциал – это возможность рабочей силы максимально реализоваться в труде [5, с.10].

Н.И. Долишный, С.М. Злупко основываясь на теории В.И. Вернадского о ноосфере вводят категорию «социально-трудовой потенциал», под которым подразумевается тот самый трудовой потенциал, но ориентированный на производственное функционирование с помощью социальных факторов, мотиваций [4, с.14].

Целью статьи является формирование эффективного механизма развития социально-трудового потенциала рекреационно-туристской отрасли региона.

Изложение основного материала. Местное население, проживающее на территории обладающей высоким природно-рекреационным потенциалом, в процессе ее развития, может столкнуться с проблемой их доступности или платности для себя, что может вызвать рост недовольства с его стороны и ухудшением отношения к туристам. Некоторые природные блага, находящиеся в изобилии относительно потребностей местного населения, имеют предпосылки быть переведенными в состав классифицируемых как экономические. Такая ситуация влияет на качество социального потенциала региона, который имеет немаловажное значение в рекреации. Социальные преобразования должны оказать влияние на работника не только в процессе его трудовой деятельности, но и в процессе его досуга.

В этих условиях должен быть обеспечен беспрепятственный доступ местного населения к важнейшим рекреационным ресурсам и контроль над этим исполнением, что в процессе развития региона все более актуализируется. На данный момент времени в свободном доступе для местного населения остаются пляжи только общественного пользования, где превышена допустимая рекреационная нагрузка, а в то время на

санаторных пляжах наблюдается недогрузка. Следовательно, необходимо, чтобы в распоряжении санаториев и других объектов находилась пляжная территория в соответствии с их номерным фондом и обслуживающая часть местного населения.

Для поддержки развития конкуренции в регионе, может быть создана база данных о предприятиях и отзывах сотрудников, которая предполагает свободу доступа к содержащейся информации и может пользоваться большим доверием со стороны трудоспособного населения. Формирование информационной базы необходимо для способствования эффективного распределения трудовых ресурсов и социального развития. Так наличие необходимой информации подаваемой организациями и отзывами сотрудников о требованиях к профессиональным и морально-волевым качествам, оплате труда, социальном климате организации должно быть руководством в действиях не только для желающих трудоустроиться, но и для самих организаций. В процессе подготовки трудовых ресурсов студенты могут выбирать себе место прохождения практики и оценивать его для дальнейшего трудоустройства.

Для реализации рекреационного потенциала требуется развитие системы отношений государственно-частного партнерства в формировании сознательности, культуры, подготовке кадров и поднятия престижности профессии в рекреации и туризме, что требует внесения изменений в систему подготовки профессиональных кадров.

Такие изменения связаны с различными причинами потребности в продукте образование и требуют различные подходы и формы в обучении будущих специалистов.

Форма обучения на бюджетной основе, которая предполагает количество мест и набор студентов в соответствии с потребностью в научных кадрах для страны и региона, учитывая возможности программы финансирования различными источниками. Причиной выбора такой формы для абитуриента является преимущественно интерес к науке, искусству и культуре. Поскольку данное обучение производится за счет средств государства, то выпускник обязан трудиться на благо страны, и не имеет право себя реализовать за ее пределами.

Следующая форма факультета предполагает обучения на коммерческой основе, и не требует ни каких обязательств в дальнейшем от выпускника. Такая форма факультета является реализацией потребности абитуриента в продукте образование, которая может быть вызвана различными причинами. Такими причинами может быть потребность в социальной состоятельности, потребность в психической безопасности связанной с неуверенностью и неопределенностью в дальнейшей жизни и т.д.

Третья форма факультета предполагает последующую оплату при трудоустройстве выпускника. Данная форма направлена на овладение студентами практических знаний и умений, т.е. формирование студентов практиков, а не исследователей и предполагает ежемесячные удержания из заработной платы и перечисления в фонды учебного заведения.

Для того чтобы решить основную проблему трудоустройства, необходимо повышение ответственности и заинтересованности учебных заведений в овладении будущим специалистом знаний и умений в соответствии с требованиями рынка. Вопрос стоит в сотрудничестве с предприятиями сферы туризма и разработки программы воспитания морально-волевых качеств будущего специалиста.

Методика расчета ежемесячных выплат использует следующий основной принцип: денежная единица сейчас стоит больше, чем та, которая будет получена в будущем. Данный принцип является наиболее важным положением во всей теории финансов и анализе инвестиций.

Методика расчета периодических платежей.

Так как университет на обучение студента будет затрачивать деньги из своего бюджета и не получать возможную выгоду в процессе, то по окончании университета он должен будет вернуть всю сумму с учётом её будущей стоимости. Будущая стоимость будет с учетом банковской ставки за кредит.

Для определения будущего значения денежного потока используем формулу [7]:

$$FV = CF_0 \times (1+i)^{n-1} + \dots + CF_n \times (1+i)^{n-n} = \sum_{k=0}^n CF_k \times (1+i)^{n-k} \quad (1)$$

где: FV – будущее значение;

CF – будущие возможные потоки денежных средств;

i – ставка наращивания;

n – количество лет.

После проведённых вычислений будет известна сумма долга студента за обучение.

По завершению обучения университет способствует эффективному трудоустройству выпускника. Студент должен будет выплачивать университету долг равными частями с данной суммы притом, что она тоже будет увеличивать свою будущую стоимость. Для этого необходимо, среднее количество лет работы будущего специалиста, значение банковского процента и средний темп инфляции.

Будущая стоимость серии периодических платежей за обучение в одну денежную единицу определяется по формуле [3, с. 151]:

$$a_n = \frac{i}{1 - \frac{1}{(1+i)^n}} \quad (2)$$

где a_n – ежегодная периодическая амортизация одной гривны кредита.

За всю сумму обучения (A) по формуле [3, с. 151]:

$$A_{an} = an \times A \quad (3)$$

где: A_{an} – ежегодный платеж с учетом процентов;
 A – вся сумма за обучение.

С помощью данной формулы можно определить ежегодный платеж и далее можно рассчитать ежемесячный.

При расчете необходимо использовать информацию относительно того, какое на данный момент времени имеет значение в Украине средняя заработная плата и ее будущее номинальное значение с допущением неизменности реального [7]:

$$FV = PV \times (1+T)^n \quad (4)$$

где: PV – стоимость на данный момент времени;
 T – среднегодовой темп инфляции.

Далее необходимо рассчитать реальную процентную ставку, что даст возможность рассчитать реальное значение суммы возмещения выпускником в год и месяц, так как ее номинальное значение, оставаясь неизменным на протяжении долгого периода, будет менее ощутимым, поскольку заработная плата будет менять свое номинальное значение [7].

$$R_c = \frac{(1+i)^n}{(1+T)^n} \quad (5)$$

где R_c – реальное значение ставки процента.

$$a_{nr} = \frac{R_c}{1 - \frac{1}{(1+r)^n}} \quad (6)$$

где a_{nr} – реальное значение ежегодной периодической амортизации одной гривни кредита.

$$A_{anr} = a_{nr} \times A \quad (7)$$

где A_{anr} – реальный ежегодный платеж с учетом процентов.

Выводы. Значение ежемесячных выплат, рассчитанное по данной методике, окажется достаточно ощутимой для будущего специалиста, и будет сопровождать его долгий период. Данное значение будет иметь ничтожную долю в заработной плате специалиста, если взять значение процентной ставки по кредиту в развитых странах.

В данной модели не учитывается рост реального уровня заработной платы при карьерном росте специалиста, а это не маловажный момент для всех ее участников. В размере и росте уровня реальной заработной платы заинтересованы выпускники, так как размер периодических платежей для специалиста относительно становится меньше. Высшее учебное заведение имеет заинтересованность не просто в трудоустройстве, а в эффективном трудоустройстве специалиста. Под эффективным трудоустройством стоит понимать перспективы развития организации, значение специалиста в организации, способность и желание развиваться, что способствует его карьерному росту и повышению благосостояния. Для эффективного трудоустройства от учебного заведения требуется в первую очередь производить качественный образовательный продукт. Большую заинтересованность учебного заведения в качестве образовательного продукта, может вызвать право на удержание процента с заработной платы, а не абсолютного значения периодических платежей.

Источники и литература:

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы / Э. Берн. – М. : Прогресс, 1988. – С. 210.
2. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас. – М., 1999. – С. 189.
3. Доля В. Т. Экономический анализ: теория и практические методики : учеб. пособие / В. Т. Доля. – К. : Кондор, 2003. – 208 с.
4. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика / М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін. – К. : Наукова думка, 1994. – Ч. 1. – 257 с.
5. Тітова Н. А. Трудовий потенціал і його реалізація в умовах формування регіональних ринків праці : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.09.01 / Н. А. Тітова; Ін-т регіональних досліджень. – Львів, 1996. – С. 48.
6. Позняк О. М. Масштаби зовнішніх трудових міграцій населення України / О. М. Позняк // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 6. – С. 37-40.
7. Инвестиции : учеб. / С. В. Валдайцев, П. П. Воробьев и др.; под ред.: В. В. Ковалева, В. В. Иванова, В. А. Ляпина. – М. : ТК Велби; Проспект, 2003