

ОСНОВНІ АСПЕКТИ ВІДТВОРЕННЯ ПРАЦЕРЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ М. КИЄВА

Туристична сфера України і Києва зокрема, недостатньо забезпечена висококваліфікованими працівниками, але з кожним роком все більше вищих навчальних закладів готують працівників для туристичної сфери. Необхідність дослідження науково-методичних основ відтворення працересурсного потенціалу туристичної сфери Києва зумовлена необхідністю наукового обґрунтування заходів удосконалення державної регуляторної політики щодо підвищення ефективності відтворення трудового потенціалу.

Поняття „працересурсний потенціал туристичної сфери» досить нове, жодного визначення цього поняття у вітчизняних наукових дослідженнях не було знайдено. Щодо поняття „працересурсний потенціал», воно було введене в обіг ще наприкінці ХХ ст.

Мета даної статті полягає у дослідженні суспільно-географічної сутності розвитку і відтворення працересурсного потенціалу туристичної сфери.

В сучасних умовах демографічна ситуація в Києві, як і в Україні в цілому, характеризується як кризова і не сприяє нарощуванню працересурсного потенціалу столиці.

Природною основою працересурсного потенціалу є працездатне населення. Працездатність – це здатність виконувати трудові функції без шкоди здоров'ю. Розрізняють загальну працездатність, яка дозволяє виконувати будь-яку роботу в загальних умовах праці, професійну працездатність – здатність до виконання певних професійних функцій та спеціальну працездатність – здатність працювати в певних природно-кліматичних або виробничих умовах [2, с. 16].

Величина стану працересурсного потенціалу визначається комплексом факторів: демографічних, економічних, соціокультурних та природно-історичних. Вплив розглянутих параметрів залежить від їхнього стану, тобто

кількісного вираження цих факторів та їх якісного рівня, що визначається на основі системи показників.

Фактори формування і утворення працересурсного потенціалу для країни (регіону) є однакові, і їх можна об'єднати в такі групи:

- 1) Суспільно-географічні;
 - 2) Історичні (типи населення, звичаї, традиції);
 - 3) Економічні (форми і методи загальної і професійної підготовки кадрів, організація праці);
 - 4) Демографічні (природний рух, міграція населення);
 - 5) Соціальні (соціальна інфраструктура, рівень життя, умови праці)
- [4; с. 270].

Тому варто розглянути вплив цих факторів детальніше.

На 1.01.2008 року чисельність постійного населення міста становила 2676,8 тис., що на 4,3 % більше ніж за останнім переписом населення (2567,0 тис. на 05.12.2001 року). Але протягом 2000-2006 років постійно зростала смертність. Хоча кількість народжених з кожним роком зростала, столиця має негативний приріст населення (табл. 1.)

Таблиця 1. Чисельність народжених, померлих та природній приріст населення столиці

Показники	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006 у % до 1995
Чисельність народжених	19,0	19,4	21,2	23,3	25,9	26,3	28,1	147,9
Чисельність померлих	26,7	27,2	27,6	28,1	28,5	30,1	29,9	112,0
Природний приріст населення	-7,6	-7,8	-6,5	-4,9	-2,6	-3,8	-1,8	23,7

Негативно відбивається на чисельності економічно активного населення його вікова структура. Середній вік населення м. Києва у 2007 році становив 38,4 роки, що на 4,2 вище, ніж у 1991 році.

На умови економічного розвитку та продуктивність економіки столиці впливає співвідношення контингентів молодшого та старшого населення. Питома вага працездатного населення в загальній чисельності населення м. Києва у 2007 році становила 66,4 % , а 1991 році – 62,1% (табл.2)

Таблиця 2. Розподіл постійного населення за основними групами

Вікова категорія	1991	1996	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Молодший за працездатний	2,8	0,8	6,2	5,4	4,6	4,3	3,9	3,6	3,4
Працездатний	2,1	2,6	5,5	6,0	6,4	6,5	6,6	6,7	6,4
Старший за працездатний	5,1	6,6	8,3	8,6	9,0	9,2	9,5	9,7	0,2

Частка населення у віці, старшому за працездатний, у столиці складала у 1991 році 15,1%, а в 2007 році досягла позначки 20,2%. Тому соціальна політика в регіоні має враховувати цю демографічну особливість як у питаннях зайнятості людей похилого віку, які за станом здоров'я спроможні та бажають працювати, так і в пенсійних питаннях.

Демографічне навантаження на осіб працездатного віку у 2007 році порівняно з 1991 роком в цілому зменшується, але у віці старшому за працездатне – зростає.

Стан працересурсного потенціалу в найзагальнішому вигляді характеризують наступні укрупнені показники: базові соціально- економічні характеристики працездатного населення, показники переходу від простіших до складніших видів праці, особисті характеристики робочої сили [3, с. 14].

У числі факторів, що зумовлюють різницю у тривалості життя окремих груп населення, значне місце займає сімейний стан, який прямо залежить від співвідношення чоловіків і жінок. У місті спостерігається дисбаланс у цьому співвідношенні.

Смертність відображає соціально-економічні умови життя суспільства, які визначають стан його здоров'я. Щомісяця у столиці помирає

приблизно 2,5 тис. осіб., серед причин смерті варто виділити: самогубства, алкоголізм, наркоманія, СНІД. Останнім часом значного поширення набули інфекційні захворювання, хронічні захворювання, венеричні хвороби, туберкульоз та інші захворювання.

Число шлюбів у 2006 році в порівнянні з 2005 роком зросло на 4,5%. Найвищого коефіцієнту шлюбності за останні 5 років у місті було досягнуто у 2006 році (8,6). Серед районів столиці за цим показником слід виділити Деснянський, Дарницький, Шевченківський (табл.3).

Таблиця 3. Коефіцієнт шлюбності за районами Києва (на 1000 осіб населення)

Райони	2002	2003	2004	2005	2006
м. Київ	7,1	8,3	7,1	8,3	8,6
Голосіївський	6,7	7,3	6,7	7,3	7,6
Дарницький	7,9	9,4	7,9	9,4	10,0
Деснянський	7,2	8,2	7,2	8,2	9,0
Дніпровський	6,4	8,1	6,4	8,1	7,9
Оболонський	6,7	8,1	6,7	8,1	8,1
Печерський	5,7	6,6	5,7	6,6	6,6
Подільський	7,3	8,3	7,3	8,3	8,3
Святошинський	6,7	8,0	6,7	8,0	8,8
Солом'янський	6,9	7,7	6,9	7,7	7,6
Шевченківський	9,4	10,9	9,4	10,9	11,4

Коефіцієнт смертності населення столиці зріс з 10,6 до 11,1 у 2006 році (табл. 4)

Таблиця 4. Коефіцієнт смертності населення за районами Києва (на 1000 осіб населення)

Райони	2002	2003	2004	2005	2006
м. Київ	106	107	10,7	11,2	11,1
Голосіївський	9,0	9,2	9,0	9,1	9,1
Дарницький	7,4	8,2	7,8	8,3	8,7
Деснянський	8,1	8,2	8,8	9,0	9,2
Дніпровський	11,7	12,0	11,9	12,1	12,0
Оболонський	8,8	8,5	8,8	9,5	9,0
Печерський	11,5	10,6	10,2	10,7	10,1
Подільський	9,1	8,8	9,3	9,6	9,1
Святошинський	9,5	9,6	9,5	10,2	10,1
Солом'янський	10,9	10,5	10,4	10,3	10,5
Шевченківський	21,7	23,0	21,3	25,4	24,2

Найвищий коефіцієнт смертності на 01.01.2007 року мали Шевченківський район (24,2), найменший – Дарницький (8,7). Зростання загальног80 рівня смертності в останні роки зумовлене не тільки збільшенням частки населення старших вікових груп, але й зростанням передчасної смертності.

Розміщення населення є результатом територіальних відмінностей його міграції та природного приросту.

Формування населення на кожній території залежить від дії комплексу демографічних, соціальних, природно-кліматичних та інших факторів. Показник рівня зайнятості населення столиці протягом 2000-2006 років зростає, але тенденція до зростання кількості зайнятих характерна не для всіх галузей економіки.

Тому варто розглянути процес вивільнення працівників (табл. 5)

Таблиця 5. Вивільнення працівників по районах столиці (осіб)

Райони	2004	2005	2006	2006 у % до 2004
м. Київ	7096	8009	8264	116,5
Голосіївський	922	1239	872	94,6
Дарницький	348	205	361	103,7
Деснянський	324	246	353	109,0
Дніпровський	330	462	588	178,2
Оболонський	407	369	403	99,0
Печерський	1385	1656	1704	123,0
Подільський	709	791	567	80,0
Святошинський	404	362	468	115,8
Солом'янський	1041	1038	1071	102,9
Шевченківський	1226	1641	1877	153,1

Зростання вивільнених осіб спостерігається у 7 столичних районах, серед яких найбільше у дніпровському (на 78,2 %), Шевченківському (на 53,1 %), Печерському (на 23,0 %), Святошинському (на 15,8 %) та Деснянському (на 9,0 %) районах міста.

Рівень безробіття в Києві незначний. В основному з проблемами працевлаштування стикаються випускники шкіл та неповнолітні особи звільнені з місць позбавлення волі. Для вирішення цієї проблеми в столиці створені курси підготовки та перепідготовки незайнятого населення.

При управлінні процесом розвитку працересурсного потенціалу як

багаторівневої категорії, необхідно враховувати, що вихідним рівнем, який визначає успіх або невдачу розроблених програм розвитку, є людина з її бажаннями і прагненнями. Тобто, якщо на рівні особи відсутній інтерес, то на будь-якому іншому рівні розвиток буде гальмуватися.

Підготовку спеціалістів різного рівня у Києві здійснюють 36 державних та комунальних і 27 приватних вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, 32 державних і 18 недержавних ВНЗ I-II рівня акредитації.

Підготовку фахівців для туристичної сфери у м. Києві здійснюють 6 вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації, 1 технікум і 2 ліцеї. Та освітня система з підготовки кадрів для туристичної сфери має ряд недоліків, серед яких варто виділити: невідповідність навчальних планів вимогам практичної роботи, невеликий обсяг практичних занять, слабкі практичні навички. Необхідно також створювати нові навчальні заклади для підвищення кваліфікації працівників туристичної сфери.

Для підвищення рівня підготовки кадрів для туристичної сфери, на виконання Державної програми розвитку туризму в Україні до 2010 року, за погодженням з Кабінетом Міністрів України, Міністерством освіти і науки України введено новий напрям підготовки фахівців „Туризм”, що містить три спеціальності та 14 спеціалізацій.

Ефективність навчання працівників туристичної сфери визначається результативністю. Підвищення кваліфікації не завжди враховує статус працівника і це знижує ефективність навчання. Також не достатньо використовуються можливості підвищення кваліфікації всередині підприємства. Підвищення підготовки різних працівників туристичної сфери багато в чому залежить від реалізації їхнього потенціалу, наближення їхнього професійного рівня до оптимального. Як показує практика перепідготовки кадрів, найбільшу ефективність у перспективі представлятиме система внутрішньо- фірмового навчання, як найменш витратна і найбільш ціннісна. Вона додає гнучкості і більшої ефективності підготовки працівників, забезпечує принципи безперервності навчання, його

випереджальний характер і практичну спрямованість.

Комплексна оцінка ефективності реалізації працересурсного потенціалу туристичної сфери повинна проводитись за такими напрямками, як: оцінка професійних знань, умінь, навичок; Оцінка індивідуальних особливостей працівника, його інтелект, стиль діяльності; оцінка ефективності підвищення кваліфікації; оцінка результатів діяльності.

Якісні характеристики працересурсного потенціалу розкриваються за допомогою демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних, психофізичних, ідейно-політичних, моральних, науково-технічних та інших ознак [1, с.137].

У Києві на основних підприємствах готельно-ресторанного та туристичного профілю зайнято близько 21 тис. осіб, а з урахуванням інших галузей народного господарства (транспорт, торгівля, зв'язок, організація дозвілля і т. ін.) туризм у місті надає роботу понад 70 тис. осіб. Реалізація Програми розвитку туризму в м. Києві до 2010 року передбачає збільшення кількості робочих місць втричі, внаслідок чого більше 50 тис. киян будуть мати робочі місця в організаціях сфери туризму.

Провівши комплексний аналіз працересурсного потенціалу туристичної сфери м. Києва, можна зробити висновки, що туристична сфера недостатньо забезпечена висококваліфікованими працівниками. Відтворення працересурсного потенціалу населення Києва і туристичної сфери перебуває в даний час у кризовому стані, а його динаміка характеризується зниженням народжуваності, шлюбоутворення, зростанням смертності, розлученості, рівня безробіття, захворюваності працюючих.

Відсутність належної регіональної системи управління працересурсним потенціалом ускладнює територіальним органам влади робити аналіз та прогнози соціально-економічних, організаційно-технологічних і соціально-демографічних структур. Зайнятість населення, як чинник гармонійного розвитку індивіда, повинна ефективно вирішуватись на кожній території. Для забезпечення повної зайнятості працездатного

населення потрібна прогнозна оцінка працересурсного потенціалу.

Список літератури:

- 1.Долішній М.І. Передмова // Трудовий потенціал України. – К., 1991. – 214с.
- 2.Доманчук Д. П., Лучик С.Д., Чикуркова А.Д. Економіка праці: Навчальний посібник. – Кам`янець-Подільський: Абетка, 2004. – 332с.
- 3.Кузьмин С.А. Эффективная занятость населения. – М.: Экономика, 1990. – 144с.
- 4.Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 279с.
- 5.www.tourism.gov.ua
- 6.www.ukrstat.gov.ua