**Приватний вищий навчальний заклад   
«Львівський університет бізнесу та права»**

Ілюшина Ольга Миколаївна

УДК 331:338.48:332.1

**Удосконалення кадрового забезпечення   
курортно-туристичного регіону**

Спеціальність: 08.00.07 – Демографія, економіка праці,   
соціальна економіка і політика

**Автореферат**дисертації на здобуття наукового ступеня   
кандидата економічних наук

Львів – 2014

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Приватному вищому навчальному закладі «Львівський університет бізнесу та права».

**Науковий керівник**: доктор економічних наук, професор   
**Шевчук Любов Теодорівна**,   
Тернопільський інститут соціальних та інформаційних технологій, проректор з наукової роботи і міжнародних зв’язків

**Офіційні опоненти**: доктор економічних наук, доцент   
**Гальків Любов Іванівна**,   
Львівська комерційна академія Центральної спілки споживчих товариств України,   
професор кафедри вищої математики, економетрії і статистики

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник   
**Бідак Володимир Ярославович**,   
Інститут регіональних досліджень НАН України,   
старший науковий співробітник відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону

Захист дисертації відбудеться «23» грудня 2014 р. об 11.00 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради К 35.140.01 у Приватному вищому навчальному закладі «Львівський університет бізнесу та права» за адресою: 79021, м. Львів, вул. Кульпарківська, 99, ауд. 221.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Приватного вищого навчального закладу «Львівський університет бізнесу та права» за адресою: 79021, м. Львів, вул. Кульпарківська, 99, ауд. 201а.

Автореферат розісланий «20» листопада 2014 року.

Учений секретар   
спеціалізованої вченої ради,   
кандидат економічних наук Пинда Ю.В.

**Загальна характеристика роботи**

**Актуальність теми дослідження.** Умови ринкових відносин висувають нові вимоги до вирішення проблем кадрового забезпечення, яке повинно сприяти зростанню економічної ефективності та динамічності розвитку курортно-туристичного регіону (КТР). Значення дослідження кадрового забезпечення КТР зростає, якщо останній розташований у традиційній відпочинковій зоні приморського типу, в якому функціонування конкретного КТР трансформується у провідну (курортно-рекреаційну) діяльність регіону. Отже, вирішення проблеми кадрового забезпечення КТР має стати однією з головних конкурентних переваг, яку потрібно розглядати як один з ключових важелів забезпечення економічного зростання.

Оскільки теперішні умови життєдіяльності населення висувають підвищені вимоги у всіх сферах суспільства до побудови і формування системи кадрового забезпечення, то це вимагає від працівників цієї сфери уміння пристосовуватися до потреб споживачів послуг у конкретному КТР, що надзвичайно актуалізує тему дослідження з удосконалення кадрового забезпечення КТР. Особливістю підприємств, які надають курортно-туристичні послуги є те, що ефективність їхньої діяльності визначається, насамперед, якістю роботи кадрів. Тому проблеми кадрового забезпечення КТР є одними з найважливіших, такими, що потребують негайного рішення та постійного моніторингу.

На зазначені проблеми звертали і звертають значну увагу в дослідженнях низки вчених. Праці окремих з них є фундаментальними і такими, що становлять загальну теоретичну основу вивчення і формування кадрового забезпечення у цьому дослідженні. У такому аспекті використано праці таких вчених: В. Б. Авер’янова, В. Г. Афанасьєва, Д. М. Бахраха, В. Я. Бідак, Л. І. Гальків, В. М. Горшеньова, Т. С. Кабаченко, В. І. Кнорінга, Ю. М. Козлова, Б. М. Лазарєва, О. М. Омарова, Ю. М. Старілова, Ю. М. Тихомирова, Л. Т. Шевчук, Г. В. Щокіна, В. В. Цвєткова, Л. А. Янковська та ін.

Серед науковців, дослідження яких спрямовані на вивчення туристичної сфери, можна виокремити М. І. Долішнього, Л. Т. Шевчук, Л. Г. Лук’янову, В. І. Цибуха, М. Б. Біржакова, М. П. Мальську та інших.

Однак на проблеми кадрового забезпечення КТР в умовах нестабільності соціально-економічного і суспільно-політичного середовища, реалії існування якого характеризуються чітко вираженою сезонністю функціонування, перенесенням акцентів формування, розвитку і використання на регіональний рівень, відсутністю взаємоузгодженості між навчальними закладами підготовки необхідних кадрів для КТР та курортно-туристичних підприємств, відволіканням владних структур від проблем розвитку КТР іншими насущними потребами, не звертали належної уваги. Усі зазначені вище проблеми потребують комплексного аналізу кадрового забезпечення КТР та формування заходів його реалізації. Особливо потрібно закцентувати увагу на питаннях, пов’язаних з уточненням сутності й структури кадрового забезпечення КТР, використанням нових теоретичних здобутків для вирішення зазначених проблем, розробкою системи методів дослідження, здійсненням комплексної оцінку рівня розвитку КТР у контексті його кадрового забезпечення, встановленням потреб конкретного КТР у кадрах, обґрунтуванням комплексу заходів нормативно-законодавчого, організаційно-інституційного та освітнього напрямів щодо удосконалення кадрового забезпечення КТР тощо.

Врахування автором актуальності проблем кадрового забезпечення КТР та необхідності отримати відповіді на окреслені вище питання зумовили вибір теми дисертаційного дослідження, яке є важливим, потрібним та відповідає вимогам часу.

**Зв***’***язок роботи з науковими програмами, планами, темами**. Вибраний напрям дисертаційного дослідження пов’язаний з науковими темами, які виконувалися в Інституті регіональних досліджень НАН України, а саме: НДР «Просторовий вимір територіально-структурних процесів у регіоні» (№ держреєстрації 0108U010367), в якому автор окреслила основні підходи до вирішення проблеми кадрового забезпечення курортів КТР; НДР «Оцінка сучасного стану та систематизація проблем соціально-економічного розвитку малих міст (на прикладі Карпатського регіону)» (№ держреєстрації 0111U000709), в якому автор виявила та висвітлила кадрові проблеми малих міст Карпатського регіону; НДР«Оцінка перспектив розвитку метрополійних функцій обласних центрів Західного регіону України» (№ держреєстрації0 113U000105), в якому автор розробила пропозиції щодо розвитку метрополійної функції великого міста – підготовки кадрів для курортно-туристичних регіонів.

Тема дисертації за тематичним спрямуванням також відповідає науковому напряму кафедри економіки підприємств та інформаційних технологій Приватного вищого навчального закладу «Львівський університет бізнесу та права». Дисертаційна робота безпосередньо пов’язана з комплексною темою науково-дослідних робіт Львівського університету бізнесу та права «Підвищення конкурентоспроможності підприємств та ефективності використання їх виробничого і кадрового потенціалу».

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є уза­гальнення і розвиток теоретико-методологічних основ та розробка практичних заходів з удосконалення і формування кадрового забезпечення КТР.

Для досягнення зазначеної мети сформовано такі наукові завдання:

визначити сутність, структуру, принципи кадрового забезпечення та виявити особливості кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону;

окреслити досягнення наукової думки та з’ясувати можливості їх використання для вирішення питань удосконалення кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону;

запропонувати дієву систему методів дослідження кадрового забезпечення КТР, відповідну сучасним вимогам наукового пізнання з урахуванням особливостей об’єкта дослідження ;

дати комплексну оцінку рівню розвитку КТР та проаналізувати стан його кадрового забезпечення в контексті ринкових умов розвитку;

провести маркетингові дослідження якості кадрового забезпечення КТР, скласти «портрет» споживачів послуг КТР Великої Ялти, встановити константи сприйняття Ялтинського курорту;

встановити напрями основних тенденцій зайнятості й кадрового забезпечення у взаємозв’язку з ринковими перетвореннями у курортно-туристичному регіоні та визначити їх соціально-економічні наслідки;

встановити відповідність КТР Великої Ялти критеріям інвестиційної привабливості;

обґрунтувати та запропонувати комплекс заходів нормативно-законодавчого, організаційно-інституційного й освітнього напрямів з удосконалення кадрового забезпечення КТР.

**Об’єкт дослідження** становлять процеси кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону.

**Предметом дослідження** єтеоретико-методологічні та прикладні питання удосконалення кадрового забезпечення КТР.

**Методологія і методика дослідження**. Теоретико-методологічною основою дисертаційної роботи є фундаментальні положення економічної теорії, концепції соціально-економічного розвитку, сучасні наукові праці українських і зарубіжних учених, які відображають проблеми створення ефективної системи кадрового забезпечення та особливості її формування й функціонування у КТР.

Для вирішення сформульованих завдань у роботі використано такі загальнонаукові та спеціальні методи: аналізу та синтезу – для всебічного вивчення об’єкта і предмета дослідження, а також під час оцінювання наявних теоретичних і методологічних підходів та положень, наукових розробок з проблем формування і розвитку кадрового забезпечення КТР; узагальнення – для формулювання висновків, удосконалення низки дефініцій, зокрема уточнення змісту поняття «кадрове забезпечення», тощо; історичний та логістичний – з ціллю дослідження об’єкта в умовах змін фундаментальних та прикладних положень економічних теорій, економічного життя суспільства, які дають змогу простежити стійкість відносин і зв’язків, спадкоємність окремих характеристик кадрового забезпечення КТР; графічний – для наочного відображення одержаних результатів; анкетування – для визначення констант сприйняття гостями курорту продукту КТР Великої Ялти, рівня якості кадрового забезпечення та економічної культури КТР; економічного аналізу – для дослідження стану та результатів соціально-економічного розвитку кадрового забезпечення КТР; наукового передбачення – для обґрунтування системи заходів, реалізація яких забезпечить удосконалення кадрового забезпечення КТР.

**Інформаційну базу** дослідження становили законодавчі та нормативні акти Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України, постанови Автономної Республіки Крим, рішення міських рад, статистичні дані Державної служби статистики України, міністерств і відомств, міжнародні законодавчі та нормативні акти й угоди, а також результати наукових розробок вітчизняних та зарубіжних вчених за темою дослідження, інформація всесвітньої комп’ютерної мережі Internet та матеріали власних досліджень автора.

**Наукова новизна отриманих результатів.** Проведені дослідження дали змогу отримати наукові результати, а саме

*вперше:*

обґрунтовано встановлення значення і місця економічної культури в концепції кадрової конкурентоспроможності та підвищення якості життя населення в межах рекреаційної сфери КТР Великої Ялти, що дало можливість запропонувати нові підходи до вирішення проблем кадрового забезпечення КТР;

*удосконалено:*

суть поняття «кадрове забезпечення», яке на відміну від відомих тлумачень відрізняється тим, що кадрове забезпечення розглядають як частину управління соціально-економічним розвитком регіону, котру потрібно спрямувати на забезпечення всіх складових формування курортно-туристичного продукту за наявності необхідного кількісного і якісного складу кваліфікованих працівників;

систему класифікації кадрів КТР, яка на відміну від наявних поділів основується на комплексі критеріїв класифікаційних ознак, використання котрих дає можливість у практичному аспекті врахувати різні складові кадрового забезпечення КТР та розробити систему дієвих програм соціально-економічного розвитку регіону;

понятійно-термінологічний апарат економічної культури КТР, який містить поняття, що розкривають значення, структурну модель, класифікацію, функції економічної культури, та на відміну від відомих визначень охоплює й враховує особливості економічної культури кадрового забезпечення КТР, що надає можливість скоригувати траєкторію прийняття ефективних рішень підвищення конкурентоспроможності туристичного продукту місцевості на основі теоретичних розробок та отриманих практичних знань;

*отримали подальший розвиток:*

– методичні підходи до удосконалення державної кадрової політики соціально-економічного розвитку КТР, які, на відміну від інших, основуються, з одного боку, на взаємоузгодженій розробці програм кадрової політики на державному, регіональному й місцевому рівнях і необхідності зарахування до них інноваційних заходів, з іншого боку, – на наповненні чинних програм соціально-економічного розвитку КТР змістом, спрямованим на визначення серед чинників соціального-економічного прогресу кадрового забезпечення та розширення засобів його застосування;

– методичні підходи до розроблення заходів з підвищення ефективності роботи навчальних закладів, освітніх програм для всіх учасників виробництва курортно-туристичного продукту, які, на відміну від інших, передбачають додання до програм навчання фахівців дисципліни «економічна культура», а також системи «наставництва» та стимулювання заохочення роботодавців й працівників у підвищенні освітнього рівня та кваліфікації;

– методичні підходи до визначення ролі кадрового забезпечення у соціально-економічному житті громадян КТР, які на противагу іншим, передбачають розгляд впливу особливостей кадрового забезпечення КТР на розвиток рекреації й поширення дії рекреаційних функцій на мега-, мезо- та мікрорівнях суспільства.

– модель інституційної структури – регіонального центру координації, аналізу і планування соціально-економічного розвитку регіону (КАПРР), створення якого у КТР Великої Ялти стане важливим напрямом вирішення питань кадрового забезпечення регіону, сталого та збалансованого розвитку окремих курортів з урахуванням принципів відвертості влади і діалогу між суспільством, бізнесом.

**Практичне значення одержаних результатів** дисертаційного дослідження полягає в тому, що наукові розробки, які викладені у дисертаційної роботі як теоретичні та методичні розробки з удосконалення кадрового забезпечення КТР, були доведені до рівня практичного використання у програмних документах розвитку регіону публічними органами влади та у роботі громадських організацій, зокрема:

– науково-методичні розробки та пропозиції, що викладено у дисертаційній роботі, використані у практичній діяльності публічними органами влади, зокрема під час розроблення Концепції розвитку курортно-туристичного комплексу Великої Ялти на 2008–2010 рр. та Програми розвитку Великої Ялти на 2008–2010 рр. (довідка № 02.5-20/204 від 26.11.2010 р.);

– обґрунтовані автором методичні та практичні рекомендації щодо розвитку рекреаційної діяльності на підвалинах підвищення ефективності трудової діяльності в сфері курортів та туризму з ціллю забезпечення високої якості життя населення використані під час розроблення Програми соціально-економічного розвитку Великої Ялти як курорту загальнодержавного значення на період 2010–2014 рр. (довідка № 02.5-20/182 від 12.10.2010 р.);

– сформовані й обґрунтовані автором методичні та практичні рекомендації щодо підвищення ефективності функціонування територіальної рекреаційної системи на основі удосконалення кадрового забезпечення використані під час розроблення Програми розвитку і реформування рекреаційного комплексу Автономної Республіки Крим на 2012–2013 рр. (довідка № 1254/07 від 27.12.2012 р.);

– розроблені пропозиції з впровадження у практику опитувальника для проведення діагностики стану, оцінки проблем й окреслення напрямів перспективного розвитку малих місць регіону, щоб поліпшити їх статистичне та аналітичне забезпечення, використано під час обґрунтування низки поточних заходів Міністерства курортів та туризму Автономної Республіки Крим (довідка № 112/07 від 14.02.2013 р.);

– обґрунтовані методичні та практичні рекомендації щодо удосконалення кадрового забезпечення КТР Великої Ялти, які використано під час розроблення Стратегії громадської організації «Міжрегіональний інститут розвитку територій» (МІРТ) (довідка № 01-05 від 19.10.2013 р.).

Робота має цільову практичну спрямованість, оскільки, окрім теоретичних висновків і узагальнень, запропоновано конкретні пропозиції з удосконалення кадрового забезпечення КТР, підвищення ефективності функціонування курортно-туристичного господарства та рівня життя населення регіону.

Запропоновані здобувачем висновки та пропозиції можуть бути використані для наукового обґрунтування й підготовки органами державного управління регулятивних та прогнозних документів, спрямованих на покращення кадрового забезпечення КТР України.

**Особистий внесок здобувача*.*** Сформульовані в дисертації висновки, пропозиції, методики належать особисто автору і є результатом його особистих напрацювань.

**Апробація результатів дослідження.**  Основні положення, результати та пропозиції дисертаційного дослідження апробовано на таких міжнародних, всеукраїнських та науково-практичних конференціях, методологічних семінарах: Науково-практична конференція «Соціально-економічні проблеми розвитку регіону» (м. Сімферополь, 8 квітня 2004 р. ), VI Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми, інноваційні підходи і перспективи розвитку індустрії туризму» (Росія, м. Сочі, 16–19 травня 2006 р.), VI Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми і перспективи розвитку економіки України» (Алушта, 4–6 жовтня 2007 р.), III Міжнародна науково-практична конференція «Управління підприємством: проблеми і шляхи їх рішення» (Гаспра, 4–6 жовтня 2007 р.), V Ювілейна Міжнародна науково-практична конференція «Теорія і практика економіки і підприємництва» (м. Алушта, 5–7 травня 2008 р.), Міжнародна науково-практична конференція «Культура і економіка» (Донецьк, 20–21 березня 2008 р), VII Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми і перспективи розвитку економіки України» (м. Алушта, 26–28 вересня 2008 р.), VII Всеукраїнська науково-практична конференція «Стан і перспективи розвитку туризму у світі та Україні напередодні чемпіонату Європи з футболу «Євро-2012»», (Донецьк, Ін-т турист. бізнесу, м. Святогорськ, 26–28 вересня 2008 р.), III між­народна науково-практична конференція «Ефективність бізнесу в умовах транс­формаційної економіки» (Сімферополь – Судак, 4–6 червня 2010 р.), ХII Міжнародна науково-практична конференція студентів, аспірантів і молодих учених «Розвиток туризму в період економічної кризи» (Донецьк, 13–14 квітня 2010 р.), IV Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні питання сучасної економічної науки і практики» (м. Львів, 21–22 жовтня 2011 р.) , Міжнародна науково-практична конференція «Економіка сьогодні: проблеми та шляхи вирішення» (м. Одеса, 25–26 листопада 2011 р.), Міжнародна науково-практична конференція «Економіка, фінанси та бізнес: проблеми та перспективи розвитку» (м. Одеса, 17–18 грудня 2011 р.), Всеукраїнська науково-практична конференція за міжнародною участю «Сучасні тенденції розвитку публічного управління: теорія та практика» (м. Одеса, 2 листопада 2012 р.), Міжнародна заочна науково-практична конференція «Економіка і управління: теоретичні та практичні аспекти» (Росія, м. Новосибірськ, 27 березня 2013р.) та ін.

**Публікації.** Результати дисертаційного дослідження опубліковані у 24 наукових працях, з них 22 – одноосібні, 9 – у фахових виданнях, зокрема в Е-Журналі он-лайн на Інтернет-сайті. Загальний обсяг публікацій становить 6,43 д.а., з них 3,41 д.а. – у фахових виданнях.

**Структура та обсяг роботи**. Основний обсяг дисертації містить 216 сто­рінок. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 251 назви і додатків. У тексті дисертації розміщено 31 таблицю, 24 рисунки, 14 додатків на 16 сторінках.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

**У Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертаційного дослідження, її зв’язок з науковими планами та програмами, окреслено мету та завдання, об’єкт, предмет і методи дослідження, сформульовано наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, зазначено їх апробацію у публікаціях та тезах доповідей, визначено структуру та обсяг роботи.

У **першому розділі «Теоретико-методологічні основи дослідження і формування кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону»** аналізується зміст наукової категорії «кадрове забезпечення», розглядається його сутність, складові, принципи та функції здійснення; досліджується розвиток наукової думки про місце та значення людини у сфері виробництва, у теоріях регіонального розвитку з урахуванням сучасних поглядів на кадрове забезпечення; окреслюється методичний інструментарій дослідження кадрового забезпечення КТР. Встановлено, що внаслідок тривалого періоду розвитку уявлень про людину як суб’єкта економічного життя виникло низка близьких за суттю понять : «кадри», «персонал», «робоча сила», «працівники», «трудові ресурси». Встановлені їх подібності та відмінності. Окреслено суть понять «персонал», «працівники», «кадри», які у роботі використовуються як синоніми.

Подано авторське тлумачення суті категорії «кадрове забезпечення» завдяки розгляду його як самостійного явища соціально-економічного життя, а також детально досліджено систему кадрового забезпечення КТР, зокрема її структуру, спосіб функціонування, зв’язок з іншими складовими соціально-економічної системи КТР. Висвітлення цих питань передає характеристику особливостей «кадрового забезпечення» у взаємозв’язку з поняттями «курортно-туристичний регіон» та «конкурентоспроможність».

У роботі розкривається суть поняття КТР з виділенням курортної компоненти, яка найбільше відповідає призначенню КТР, його привабливості для споживачів. Окреслено також вимоги до системи кадрового забезпечення, яке б максимально відповідало специфіці КТР і сприяло отриманню найбільшого економічного ефекту в результаті його функціонування.

Доведена доцільність використання подальшого визначення кадрового забезпечення КТР: це складне та багатогранне явище з власною структурою, специфічними функціями та механізмами реалізації, яке відповідає завданням регіональної кадрової політики і яке можна розглядати як часткову мету управління соціально-економічним розвитком регіону, що полягає у забезпеченні всіх складових формування курортно-туристичного продукту необхідним кількісним і якісним складом кваліфікованих працівників. Систему кадрового забезпечення подано на рис. 1.

****

****

****

****

****

****

****

****

****

****

****

Рис. 1. Система кадрового забезпечення КТР

*\* Розроблено автором*

Встановлено, що розвиток наукової думки актуалізує першочергове значення людини у сучасних виробничих відносинах, значущість їх гуманітарної складової. Обґрунтовано, що важливим чинником удосконалення кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону слід використовувати економічну культуру, завдяки чому в роботі окрему увагу звернено на проблеми створення та розвитку сучасної економічної культури.

Дисертант запропонувала структурну модель економічної культури КТР, класифікацію, визначила її основні функції та структуру, розробила звід принципів і правил рекреаційної діяльності у КТР, основаному на високому рівні економічної культури (рис. 2).

****

****

****

****

****

****

****

****

****

****

****

****

****

****

****

Рис. 2. Структурна модель економічної культури курортно-туристичного регіону

*\*Розроблено автором*

Виділення найзначущіших сутнісних характеристик явища соціально-економічного життя суспільства з використанням моделі економічної культури КТР дало змогу розробити науково обґрунтовані методи, методики з регулювання економічної культури для ефективного функціонування підприємств регіону в умовах ринкової економіки.

Запропоновано методичний інструментарій, оснований на діалектичному підході дослідження з використанням системного підходу у науковому пошуку, що дало можливість досліджувати кадрове забезпечення КТР у взаємозв’язку, взаємозалежності між іншими явищами соціально-економічного життя та в історичному розвитку, отримувати повну та достовірну інформацію на основі використаних загальнонаукових та спеціальних методів дослідження.

У **другому розділі роботи** **«Аналіз кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону Велика Ялта»** окреслено проблеми розвитку та сучасний стан кадрового забезпечення Ялтинського регіону, аналіз результатів його функціонування на основі комплексу кількісних показників абсолютних та відносних величин та якісної оцінці кадрів підприємств рекреації за період 2000–2012 рр., визначено головну роль кадрового забезпечення як детермінанти якості життя громадян. Завдяки обґрунтованій автором системі економічних показників встановлено, що серед існуючих субрегіонів АР Крим найбільшим рівнем розвитку характеризується регіон Великої Ялти. Цей висновок підтверджується результатами проведеного аналізу фінансово-господарської діяльності КТР АР Крим за період 2000–2012 рр.

Для отримання якісних характеристик персоналу проведено соціологічні опитування, які надали можливість з’ясувати сприйняття курортно-туристичного продукту споживачами, невід’ємною частиною якого є кадри. Маркетингові дослідження кадрового забезпечення курортно-туристичних підприємств регіону Великої Ялти проводились протягом трьох років (2007–2009 рр.) за допомогою соціологічних опитувань (отримано 550 анкет відпочиваючих), що дало можливість визначити характеристики основних споживачів курортно-туристичного продукту регіону, оцінити рівень якості сервісу та кадрового забезпечення, виявити особливості бачення споживачами напрямів подальшого розвитку КТР. За допомогою соціологічного дослідження встановлено рівень економічної культури фахівців КТР, який у підсумку визначено як «середній», та вказано шляхи зміцнення економічної культури на основі підвищення рівня навчання персоналу (53,8 %), поліпшення умов праці (23,1 %), підвищення культури управління (23,1 %) на підставі врахування цінностей культур різних народів (57,1 %).

Проведена оцінка стану конкурентоспроможності КТР на основі моніторингу платежів до бюджетів усіх рівнів. Для отримання найповнішої і найдостовірнішої інформації про ефективність функціонування підприємств КТР запропоновано використання показника податкової віддачі з розрахунку на одиницю наданих послуг (на 1 ліжко-день) за курортними містами АР Крим (табл. 1).

Таблиця 1

Показник податкової віддачі з 1-го л/дня відповідно до курортно-туристичних регіонів АРК за період 2006–2012 рр.\*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Назва міста | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2010 р. до 2009 р.,  відхилення | | 2012 р. до  2011 р.,  відхилення | |
| + (-), грн | % | + (-), грн | % |
| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* | *8* | *9* | *10* | *11* | *12* |
| Ялта | 23,0 | 30,8 | 34,7 | 39,3 | 44,8 | 59,2 | 60,4 | 5,5 | 13,99 | 1,2 | 2,03 |
| Алушта | 9,94 | 12,2 | 18 | 24 | 31,4 | 35 | 39,1 | 7,4 | 30,83 | 4,1 | 11,71 |
| Судак | 11,05 | 17,1 | 22 | 28 | 47,8 | 54,8 | 57,2 | 19,8 | 70,71 | 2,4 | 4,38 |
| Феодосія | 4,8 | 8,4 | 13 | 16 | 20,1 | 17 | 19 | 4,1 | 25,63 | 2,0 | 11,76 |
| Євпаторія | 5,7 | 6,5 | 9 | 12 | 18,1 | 29,1 | 26,9 | 6,1 | 50,83 | -2,2 | -7,56 |
| Керч | 2,9 | 4,3 | 6 | 8 | 13,9 | 14 | 17 | 5,9 | 73,75 | 3,0 | 21,43 |
| Саки | 9,54 | 14,2 | 16 | 23 | 44,9 | 43,4 | 44,5 | 21,9 | 95,22 | 1,1 | 2,53 |

*\*Сформовано автором*

Найвищий показник податкової віддачі з одного ліжко-дня серед субрегіонів АР Крим упродовж усього досліджуваного періоду з 2006 р. припадає на м. Ялта – у 2012 р. він становив 60,4 грн. на 1 ліжко-день. Але темпи приросту у інших містах зростають суттєвіше, ніж у м. Ялті.

За підсумками проведеного у роботі аналізу продуктивності праці можна зробити висновки про те, що вона збільшується за одночасного скорочення кількості працівників внаслідок підвищення інтенсивності праці.

Розрахунки забезпеченості курортно-туристичного комплексу кадрами здійснено на основі експертних оцінок. Встановлена їх частка (близько 34 %) в структурі зайнятих КТР «Велика Ялта». Аналіз продуктивності праці засвідчує, що вона збільшується за одночасного скорочення кількості працівників.

Проведений моніторинг ринку праці виявив сезонні коливання попиту на робочу силу. Основна причина – відсутність механізму обміну інформацією між роботодавцями та працівниками. Експертне опитування фахівців показало, що однією з проблем є складність забезпечення сезонними працівниками підприємств курортно-туристичного комплексу. Встановлена висока плинність кадрів КТР Великої Ялти, виявлено недостатній рівень оплати праці працівників сфери курортів та туризму, недосконала нормативна-правова база надання курортно-туристичних послуг, відсутність моніторингу здійснення екскурсійної діяльності тощо.

Виявлено значущі зміни у кадровому забезпеченні КТР «Велика Ялта» у 2006–2012 рр. та проаналізовано об’єктивні чинники, що їх спричинили. Встановлено, що досліджуваний КТР має великий потенціал для залучення іноземних інвестицій у його розвиток, але відсутність механізмів стимулювання та гарантування виконання умов реалізації інвестиційних проектів, політична та економічна нестабільність держави, обмеженість інформаційного забезпечення суттєво гальмують розвиток інвестиційної діяльності, що, своєю чергою, стримує можливості динамічного розвитку КТР, створення нових на збереження існуючих робочих місць, забезпечення конкурентоспроможності територіальної одиниці та підвищенню якості життя його мешканців.

**У третьому розділі** **«Напрямки поліпшення кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону Великої Ялти»** обґрунтовано напрями удосконалення державної кадрової політики КТР, шляхи підвищення якості підготовки кадрів КТР, окреслено розвиток інвестиційної діяльності як шлях покращення кадрового забезпечення КТР.

Враховуючи останні тенденції сучасного економічного життя доведено, що важливим напрямом поліпшення кадрового забезпечення КТР є підвищення ефективності механізмів управління у сфері курортів та туризму, насамперед, державної політики КТР. У розділі зазначено, що є необхідність розроблення комплексного механізму створення сприятливих умов для розвитку інвестиційної діяльності, зокрема використання сучасних засобів залучення коштів за допомогою міжнародного співтовариства. Усі заходи щодо вдосконалення кадрового забезпечення КТР мають знайти узагальнення в регіональної кадровій політиці. Доведено, що для цього потрібні нові ланки інституційно-організаційної структури, наприклад, регіональний центр координації, аналізу і плануванню соціально-економічного розвитку регіону (КАПРР), який запропонувала автор (рис. 3).

****

****

****

****

****

****

****

****

****

Рис. 3. Структура збалансованого функціонування кадрового забезпечення регіону

*\* Розроблено автором*

Регіональний орган координації, аналізу і плануванню соціально-економічного розвитку територіальних утворень (далі КАПРР) в умовах ринкової економіки дасть можливість поєднувати державне регулювання із використанням законів ринку, що забезпечить найбільший ефект стійкого соціально-економічного розвитку і підвищення конкурентоспроможності КТР. Визначено соціально-економічні наслідки удосконалення кадрового забезпечення КТР (рис. 4).

**Курортно-туристичний регіон**

**Кадрове забезпечення КТР**

**Заходи реалізації удосконалення кадрового забезпечення КТР**

**Наслідки реалізації заходів удосконалення кадрового забезпечення КТР**

**Мікро**

**рівень**

**Мезо-**

**рівень**

**Макрорівень**

**Держава (регіони)**

** суспільство**

Рис. 4. Наслідки удосконалення кадрового забезпечення КТР

*\* Розроблено автором*

Загальна мета запропонованих заходів – створення якісної системи кадрового забезпечення КТР, ефективного використання його наявних ресурсів, досягнення економічної та соціальної ефективності функціонування.

Очікувані соціально-економічні наслідки удосконалення кадрового забезпечення засвідчують про можливість підвищення якості життя громадян за умови реалізації запропонованих заходів удосконалення кадрового забезпечення КТР та звернення достатньої уваги на проблеми кадрів з боку держави.

**ВИСНОВКИ**

У дисертаційній роботі окреслено теоретико-методологічне узагальнення дослідження формування кадрового забезпечення та представлено нове вирішення наукової проблеми підвищення конкурентоспроможності КТР та якості життя населення на основі удосконалення кадрового забезпечення.

Результати виконаного дослідження дають можливість сформулювати такі висновки та пропозиції:

1. Ринкові умови висувають жорсткі вимоги щодо досягнення конкурентоспроможного рівня курортно-туристичного продукту на міжнародних та національних ринках послуг, які пов’язані з людським чинником, який у ХХІ ст. через кадрове забезпечення стає головним джерелом соціально-економічного зростання. Враховуючи ситуацію, що склалася в системі кадрового забезпечення КТР, дослідження його формування та підвищення ефективності використання постає надзвичайно актуальною науково-прикладною проблемою.

2. Сформовано понятійно-термінологічний апарат кадрового забезпечення з урахуванням особливостей функціонування КТР, який дає змогу окреслити досліджувану проблематику та розвинено той його пласт, який пов’язаний з економічною культурою. Це дало змогу розробити структурну модель економічної культури КТР, що допомогло запропонувати сукупність принципів і правил курортно-туристичної діяльності відповідно парадигми соціальної відповідальності бізнесу.

3. Удосконалено підходи щодо вивчення еволюції кадрового забезпечення, які основуються на ретроспективному аналізі, порівнянні та узагальненні, що дало змогу визначити гуманістично-культурну складову сучасного економічного життя, розглянути економічну культуру в контексті уніфікованого чинника якісної зміни кадрового забезпечення КТР.

4. Доведено, що акцентування уваги на економічній культурі кадрів, аналізі її теоретичних засад (поняття, принципів, функцій тощо) відкриває нові перспективи подальшого соціально-економічного розвитку КТР.

5. Запропонована система методів дослідження кадрового забезпечення, яка основується на діалектичному методі наукового пізнання та дає змогу використовувати у практичній діяльності доступний та ефективний оціночний інструментарій, складений із загальнофілософських, загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, комплексу економічних показників та результатів маркетингових досліджень.

6. Здійснено вибір методології дослідження, який відповідає завданням об’єктивного визначення стану кадрового забезпечення КТР, постійному моніто­рингуванні кадрового забезпечення з урахуванням його особливостей щодо розгляду в контексті курортно-туристичного регіону, своєчасного отримання достовірної інформації, необхідної для обґрунтування та прийняття рішень з оновлення і створення сприятливого економічного простору КТР.

7. На основі проведеної комплексної оцінки динаміки розвитку і сучасного стану КТР Великої Ялти встановлено тенденцію зростання основних показників фінансово-економічної діяльності (кількість рекреантів, обсяг наданих послуг, продуктивність праці, розмір надходжень у бюджети різних рівній тощо) на тлі показників АР Крим. Це дало змогу визначити недосконалість функціонального механізму державного та місцевого управління у контексті контролю та моніторингу результатів екскурсійної діяльності та встановити напрями перетворень кадрового забезпечення КТР в умовах сучасних процесів ринкових відносин на підставі нових вимог до якісного та кількісного складу кадрів, їх відношення до праці, розуміння приватної власності тощо.

8. Відповідно до здійснених маркетингових досліджень складено «портрет» споживачів послуг КТР Великої Ялти. Встановлено константи сприйняття курорту населенням і споживачами. Проведено оцінку якості кадрового забезпечення за базами розміщення (кадрове забезпечення санаторіїв, готелів, приватного сектору) та видів діяльності (окремо розглянуто екскурсійну діяльність). Визначено рівень культурного обслуговування в готелях, який у середньому визнається як задовільний. Отримана інформація стала базою для прийняття ефективних заходів кадрової політики КТР. Обґрунтована необхідність швидкого реагування на постійні зміни потреб споживачів послуг КТР.

9. Встановлено, що під впливом ринкових перетворень КТР Великої Ялти за період 1999–2012 рр. суттєво змінилася структура курортно-туристичного комплексу загалом. Наслідком цього стали зміни у структурі кадрів санаторіїв, зростання залежності від сезонності затребуваності робочої сили на підприємствах відпочинку та розваг, поява нових професій та спеціальностей. Це стало підставою для розробки низки пропозицій щодо удосконалення кадрового забезпечення.

10. Обґрунтовано шляхи внесення змін до заходів регіональної кадрової політики, використання сучасних інституційних форм організації діяльності (створення регіонального центру координації, аналізу та планування соціально-економічного розвитку регіону (КАПРР)), впровадження дієвої системи механізму державного моніторингу та замовлення фахівців, необхідних для задоволення потреб ринку праці, створення нових й оновлення існуючих освітніх програм із залученням до них основ економічної культури. Доведено, що реалізація цих пропозицій дасть змогу підвищити рівень конкурентоспроможності КТР на національну та міжнародному ринках послуг та якість життя населення КТР.

11. Виявлено, що КТР Великої Ялти відповідає більшості критеріїв інвес­ти­ційної привабливості, які викликають інтерес у потенціальних інвесторів. Встанов­ле­но, що відсутність механізмів стимулювання та гарантування виконання умов реалізації інвестиційних проектів, політична та економічне нестабільність держави, обме­женість інформаційного забезпечення суттєво гальмують розвиток інвести­ційної діяльності, що, своєю чергою, стримує можливості динамічного розвитку КТР, створення нових та збереження існуючих робочих місць, зростання конку­ренто­спроможності територіальної одиниці та підвищення якості життя його мешканців.

12. Розроблено механізм створення сприятливих правових, економічних та організаційних умов для інвестиційної діяльності у контексті вирішення питань кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону Великої Ялти, який містить комплекс дій державного, регіонального та місцевого рівнів з таких напрямів: законодавчого регулювання інвестиційної діяльності, інвестиційного прогнозування; програмування, покращення фінансово-кредитного механізму; розвитку інвестиційних інститутів, кадрового забезпечення реалізації інвестиційної стратегії та інформаційне забезпечення реалізації інвестиційної стратегії. Визначено шляхи залучення інвестицій на основі впровадження державно-приватного партнерства, залучення міжнародної технічної допомоги, співпраці з міжнародними фінансовими організаціями відповідно до Законів України «Про стимулювання інвестиційної діяльності в пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць» і «Про особливості здійснення інвестиційної діяльності на території Автономної Республіки Крим».

**перелік опублікованих праць за темою дисертаційного дослідження**

**Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації**

1. Ілюшина О.М. Перспективи розвитку ринку готельних послуг регіону Велика Ялта / О.М. Ілюшина // Журнал «Бізнес-Інформ». – 2004. – № 9–10. – С. 71–76.

2. Ілюшина О.М. Ринок малих приватних готелів в секторі послуг регіону Велика Ялта / О.М. Ілюшина // Науковий журнал «Культура народів Причорномор’я». – Сімферополь. – 2005. – № 58. – С. 35–38.

3. Ілюшина О.М. Нові підходи до управління курортно-туристським комплексом регіону Велика Ялта / О.М. Ілюшина // Науковий журнал «Культура народів Причорномор’я». – Сімферополь. – 2006. – № 74. – С. 45–49.

4. Ілюшина О.М. Сучасні підходи до методики розрахунку фінансово-економічних показників туристичної галузі / О.М. Ілюшина, Л.І. Новік // Науково-практичний журнал «Економіка і управління». – Сімферополь. – 2007. – № 2. – С. 114–118. *Особистий внесок здобувача: удосконалені підходи до методики розрахунків фінансово-економічних показників курортно-туристичного регіону.*

5. Ілюшина О.М. Інструменти ринкової економіки в системі індикаторів економічної культури турбізнесу (на прикладі вивчення споживачів туристичних послуг регіону Велика Ялта) / О.М. Ілюшина // Науковий журнал «Культура народів Причорномор’я». – Сімферополь. – 2007. – № 117. – С. 142–143.

6. Ілюшина О.М. Результати фінансово-економічної діяльності курортно-туристичних підприємств – як індикатор ефективності використання кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону / О.М. Ілюшина // Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Сталий розвиток економіки». – 2012. – № 4 (14). – С. 135–140.

7. Ілюшина О.М. Сучасний стан та перспективи розвитку інвестиційної діяльності як чиннику удосконалення кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону / О.М.Ілюшина // Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського. Наукова періодика України. Електроні наукові фахові видання, журнал «Економічний форум». – 2013. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\_gum/ekfor/2013\_1/23.pdf

8. Илюшина О.Н. Курортно-туристический регион: современное состояние и перспективы развития (на примере Автономной Республики Крым) / О.Н. Илюшин // Экономика и управление: теоретические и практические аспекты: материалы Международной заочной научно-практической конференции. (27 марта 2013 г.). – Новосибирск: Изд. «СибАК». – 2013. – С. 85–91.

9. Ilushina O.N. Theoretical and methodological basis staffing resort and tourist regions: the nature, structure, features / O.N.Ilushina // Е-Журнал он-лайн, 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.sworld.com.ua/e-journal/j21317.pdf

**Опубліковані праці апробаційного характеру**

1. Илюшина О.Н. Стратегия развития туризма на базе новых технологий / О.Н. Илюшина, Л.И.Новик // Проблемы, инновационные подходы и перспективы развития индустрии туризма: материалы 6-й Междунар. науч.-практ. конф., г. Сочи, 16–19 мая 2006 г.: в 2 т. / Междунар. образоват. сеть по туризму (BSTEN); науч. ред. И. Леонов. – Сочи: СГУТиКД, 2006. – Т. 2.– С. 144–146. *Особистий внесок здобувача: визначено інноваційні підходи розвитку курортно-туристичного регіону.*

2. Илюшина О.Н. Экономическая культура как определяющий фактор развития турбизнеса / О.Н. Илюшина // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики Украины: материалы VI Международной научно-практической конференции, Алушта, 4–6 октября 2007 года. – Симферополь, 2007. – С. 10–11.

3. Илюшина О.Н. Модель экономической культуры бизнеса в условиях рыночной экономики / О.Н. Илюшина // Культура и экономика [Текст] : матер. междунар. науч.-практ. конф., Донецк, 20–21 марта 2008 г. – Донецк: ДонНУЭТ, 2008. – С. 218–219.

4. Илюшина О.Н. Оценка развития туристического бизнеса в Украине (на примере Большой Ялты) / О.Н. Илюшина // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики Украины: материалы VII Международной научно-практической конференции, Алушта, 26–28 сентября 2008 г. – Симферополь, 2008. – С. 70–71.

5.Ілюшина О.М. Сучасні проблеми кадрового забезпечення екскурсійної діяльності України (на прикладі АР Крим і регіону Великої Ялти) / О.М. Ілюшина // Розвиток туризму в період економічної кризи: матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих учених (м. Донецьк, 13–14 квітня 2010 р.) / Донецьк. Ін-т турист. бізнесу. – Донецьк, 2010. – С. 113–114.

6. Ілюшина О.М.Тенденції регіонального управляння рекреаційними комплексами в умовах пост трансформаційного періоду / О.М. Ілюшина // Економічні та фінансові процеси в умовах прогнозної невизначеності: регіональний аспект: матеріали щорічної науково-практичної конференції, Одеса, 28 травня 2010 року. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2010. – С. 43–44.

7. Ілюшина О.М. Питання кадрового забезпечення у державних та регіональних программах розвитку курортно-туристичних регіонів / О.М. Ілюшина // Сучасна регіональна політика: формування, реалізація та розвиток публічної служби:матеріали підсумкової науково-практичної конференції за міжнародною участю, Одеса, 23 вересня 2010 року. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2010. – С. 43–44.

8. Ілюшина О.М. Маркетингові дослідження кадрового забезпечення територіальної рекреаційної системи (на прикладі регіону Великої Ялти) / О.М. Ілюшина // Ефективність бізнесу в умовах трансформаційної економіки: матеріали ІІІ міжнародної науково-практичної конференції 4–6 червня 2010 р. – Сімферополь: ВіТроПринт, 2010. – С. 99–100.

9. Ілюшина О.М. Сучасний стан та перспективи розвитку структури кадрів курортно-туристичного комплексу України та регіонів / О.М. Ілюшина // Актуальні питання сучасної економічної науки і практики: матеріали ІV Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих вчених, м. Львів, 21–22 жовтня 2011 р. – Львів: ГО Львівська економічна фундація, 2011. – С. 125–127.

10. Ілюшина О.М. Кадрове забезпечення інформаційних технологій як засіб підвищення конкурентоспроможності курортно-туристичного регіону / О.М.Ілюшина // Економіка сьогодні: проблеми та шляхи вирішення: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 25–26 листопада 2011 р.):: у 2-х ч. – Одеса: Центр економічних досліджень та розвитку, 2011. – Ч ІІ. – С. 21–23.

11. Ілюшина О.М. Моніторинг ринку праці як складова ефективного механізму кадрового забезпечення туристичного регіону (на прикладі Великої Ялти) / О.М. Ілюшина // Соціально-економічний розвиток України: Європейський вибір: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 23–24 грудня 2011р.): у 2-х ч. – Одеса: Центр економічних досліджень та розвитку, 2011. – Ч. ІІ. – С. 45–47.

12. Ілюшина О.М. Моніторинг надходження податків як інструмент оцінки рівня конкурентоспроможності курортно-туристичного регіону / О.М. Ілюшина // Актуальні питання сучасної економіки: Збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 28–19 вересня 2012 р.) / ГО «Центр економічних досліджень та розвитку». – Одеса: ЦЕДР, 2012. – С. 45–46.

13. Ілюшина О.М. Теоретико-методологічні засади кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону:зміст, структура, особливості / О.М. Ілюшина // Сборник научных трудов SWorld. Материалы международной научно-практической конференции «Современные направления теоретических и прикладных исследований 2013». – Одесса: КУПРИЕНКО, 2013. – Вып. 1. – Т. 32. – С. 38–42.

**Опубліковані праці, які додатково відображають наукові результати дисертації**

1. Ілюшина О.М. Курорти Великої Ялти на початку XXI століття: стан, проблеми, перспективи / О.М. Ілюшина // Журнал «Вісник фізіотерапії і курортології». – 2002. – № 2. – С. 21–22.

2. Ілюшина О.М. Теоретико-методологічні засади кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону: зміст, структура, особливості / О.М. Ілюшина // Збірник наукових праць SWorld, 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.sworld.com.ua/konfer30/1072.pdf

**А Н О Т А Ц І Я**

**Ілюшина О.М. Удосконалення кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону. – На правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Приватний вищий навчальний заклад «Львівський університет бізнесу та права», Львів, 2014.

У дисертації розроблено теоретичні та методологічні основи удосконалення кадрового забезпечення КТР, що підвищить конкурентоспроможність та якість життя населення територіальних утворень держави.

У дисертаційній роботі ґрунтовно досліджено економічні категорії «кадри», «кадрове забезпечення», «курортно-туристичний регіон», визначено структуру, особливості, функції та принципи кадрового забезпечення КТР, розкрито призначення та місце системи кадрового забезпечення КТР у соціально-економічному розвитку та суспільному житті регіону.

Проведено ретроспективний аналіз наукових поглядів щодо побудови концепцій управління кадрами, розвитку регіонів. Здійснена оцінка змін уявлень щодо місця і значення кадрового забезпечення, працівників в економіці.

Розроблено понятійно-термінологічний апарат, пов’язаний з поняттям «економічна культура».Уточнена дефініція «економічна культура», яка визначена як важлива складова кадрового забезпечення КТР. Розкрита роль економічної культури у вирішенні питань підвищення рівня кадрової конкурентоспроможності КТР, подальшого зростання якості життя громадян.

Проаналізовано стан кадрового забезпечення КТР Великої Ялти на основі проведеного дисертантом обстеження низки вітчизняних курортно-туристичних підприємств та на базі використання комплексу економічних показників й багаторічних маркетингових досліджень споживачів послуг КТР. Оцінено якість кадрового забезпечення КТР.

Визначено відповідність КТР Великої Ялти критеріям інвестиційної привабливості, проаналізовано основні результати інвестиційної діяльності в регіоні за період 2005–2012 рр., розроблено пропозиції щодо активізації залучення інвестицій до економіки КТР.

На основі виявлених недоліків у системі кадрового забезпечення курортно-туристичного регіону, а також резервів підвищення його ефективності в дисертації запропоновано конкретні заходи щодо вдосконалення цієї системи, які основуються на використанні як державного регулювання його структури та способу функціонування, так і на ринкових інструментах саморегулювання.

**Ключові слова**: кадри, кадрове забезпечення, курортно-туристичний регіон, соціально-економічний розвиток, економічна культура, конкурентоспроможність, кадрова політика.

**Annotation**

**Ilushina O.N. Betterment (perfection) people ware health resort and tourist region. – On the rights of manuscript.**

The dissertation for obtaining scientific degree of the candidate of economic sciences; speciality 08.00.07. – demography, labour economy, social economy and policy. – PHEI «Lviv University Business and Law», Ukraine, Lviv, 2014.

The thesis deals with the working-out of the theoretical and methodological background to the improvement of staffing in the resort and touristic region. That will contribute to the enhancement of competitiveness and life quality in the administrative-territorial units of the state.

There is conducted a fundamental research of economic categories «staff», «staffing», «touristic and resort region» in the thesis. That enables to show the role of stuffing system in the RTR and its place in regional socioeconomic system and also to define its structure, characteristics, functions and foundations.

The author undertakes a look back study of the scientific views of the change of the place and role of staffing, aperson at the contemporary personnel management approaches and regional development. The author designates the priority for the human development in the current socioeconomic living conditions. The theoretical and methodological framework of economic culture including its definition, structure, classification and foundations is suggested. Economic culture is considered as an important part of staffing being of the top priority for further development of competitiveness and life quality in the administrative-territorial units of the country.

The state of staffing in the Greater Yalta is analyzed. For this purpose the local resort and touristic enterprises are investigated on the basis of economic indicators and marketing research and judgmental evaluation of staffing in the RTR is given.

Taking into consideration identified shortcomings of staffing in the RTR and its efficiency enhancement potential the author proposes specific actions to improve it. Those include both governmental regulation of its structure and activities and market self-righting.

**Key words**: staff, staffing, touristic and resort region, socioeconomic development, economic culture, competitiveness, personnel management

**А Н Н О Т А Ц И Я**

**Илюшина О.Н. Совершенствование кадрового обеспечения курортно-туристического региона. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. Частное высшее учебное учреждение, Львовский институт бизнеса и права, Львов, 2014.

Диссертация посвящена разработке теоретических и методологических основ совершенствования кадрового обеспечения КТР, что позволит повысить кадровую конкурентоспособность и качество жизни населения территориальных образований государства.

В диссертационной работе проведено глубокое исследование экономических категорий «кадры», «кадровое обеспечение», «курортно-туристический регион», на основе которого уточнено понятие кадрового обеспечения КТР как сложного и многогранного явления с собственной структурой, специфическими функциями и механизмом реализации, соответствующим региональной кадровой политике, а также как части управления социально-экономическим развитием региона, которое направлено на обеспечение всех составляющих формирования курортно-туристического продукта необходимым количественным и качественным составом квалифицированных работников. Определены структура, особенности, функции, принципы кадрового обеспечения КТР.

По итогам ретроспективного анализа изменений научного понимания места и значения кадрового обеспечения в концепциях управления кадрами, развития регионов, установлена приоритетность человеческого развития в сложившихся социально-экономических отношениях.

На основе проведенных расчетов комплекса экономических показателей, автором установлены основные тренды динамики результатов функционирования КТР Большой Ялты. Также в работе представлены результаты маркетинговых исследований 2007–2009 гг. по оценке качества кадрового обеспечения КТР непосредственно потребителями курортно-туристических услуг Ялтинского региона.

Диссертант доказывает, что современное состояние системы кадрового обеспечения КТР и результаты его функционирования не отвечают требованиям действительности. Так, система образования готовит значительное количество специалистов, которые не востребованы на рынке труда, в то время как на предприятиях курортно-туристического комплекса наблюдается нехватка работников высокой квалификации целого ряда профессий. Недостаточно качественным является государственное регулирование процессов кадрового обеспечения, причем как законодательное, так и посредством государственной службы занятости. Необходимо развитие и системы повышения квалификации кадров, для чего следует внедрить мотивационную систему, гарантирующую для работодателям получения льгот от инвестиций в человеческий капитал своих работников.

Проведено тщательное исследование теоретической и практической составляющих экономической культуры как важнейшей составляющей кадрового обеспечения КТР, сфокусировано внимание на ее структуре, классификации, модели и функциях. Предложен свод правил осуществления курортно-туристической деятельности, основанный на принципах экономической культуры, который может быть положен в основу корпоративной культуры предприятий КТР.

В ходе исследования изучено состояние инвестиционной деятельности в регионе за период 2005-2012 гг., установлено соответствие региона системе критериев инвестиционной привлекательности, предложен комплексный механизм создания благоприятных правовых, экономических и организационных условий активизации инвестиционной деятельности в контексте решения вопросов кадрового обеспечения КТР Большой Ялты.

На основе выявленных недостатков кадрового обеспечения КТР, а также резервов повышения его эффективности, в диссертации предложены конкретные меры по совершенствованию кадрового обеспечения, которые основываются на использовании сочетания инструментов государственного и рыночного регулирования. Они заключаются в совершенствовании региональной кадровой политики, согласованной с государственной политикой и разработанной на основе современных научных исследований. Также предложена новая форма институциональной организационной структуры по формированию высокоэффективного кадрового обеспечения – общественная организация по координации, планированию и развитию региона, создание и функционирование которой будет способствовать повышению эффективности работы системы кадрового обеспечения и в целом хозяйственной деятельности КТР.

**Ключевые слова**: кадры, кадровое обеспечение, курортно-туристический регион, социально-экономическое развитие, экономическая культура, конкурентоспособность, кадровая политика.

****

* 
* 
* 
* 
* 
* 