

# ОТРАСЛЕВЫЕ И МЕЖОТРАСЛЕВЫЕ КОМПЛЕКСЫ

Для цитирования: Экономика региона. — 2015. — №3. — С.149-160

doi 10.17059/2015-3-13

УДК: 332.1: [331.108.47+369.223.24/.24](477.75)

**С. Ю. Цехла, Н. А. Симченко, Е. А. Полищук**

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского (Симферополь, Российская Федерация)

## РАЗВИТИЕ СТРУКТУРЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ<sup>1</sup>

*Предметом данного исследования являются закономерности и механизмы формирования занятости в отдельных сферах на рынке труда Республики Крым. Статья посвящена исследованию региональной структуры кадрового обеспечения различных отраслей Республики Крым, в частности, санаторно-курортного комплекса, для выявления приоритетных направлений реализации политики занятости в регионе.*

*Основная гипотеза исследования: несоответствие основных параметров трансформации рынка труда Республики Крым и системы образования порождает дисфункциональность их взаимодействия, обуславливает противоречие между требованиями рынка труда и уровнем подготовки, в частности, в санаторно-курортном комплексе, а также формальной квалификацией выпускников учебных заведений.*

*Методологической базой являются системный подход к изучению рынка труда Республики Крым и использование статистических методов анализа конъюнктуры рынка труда.*

*В ходе исследования проанализирована динамика социально-экономического развития Крымского региона. Изучена конъюнктура рынка труда в Крымском регионе, что позволило выявить основные причины диспропорций в развитии рынка труда. Проведен анализ подготовки специалистов-медиков высшими учебными заведениями, и определены группы факторов, влияющих на структуру кадрового обеспечения региона. Исследование причин диспропорции рынка труда Крыма показало, что имеющаяся несбалансированность обусловлена как объективными, так и субъективными причинами.*

*Предложены приоритетные направления политики занятости в санаторно-курортном комплексе, реализация которых позволит стабилизировать положение с медицинскими кадрами, в том числе для санаторно-курортного комплекса, совершенствовать кадровый потенциал персонала с целью повысить качество оказания услуг рекреантам, способствовать эффективному решению задач развития Республики Крым в новых экономических условиях.*

**Ключевые слова:** санаторно-курортный комплекс, кадровое обеспечение, рынок труда, занятость, безработица

### Введение

В современных социально-экономических условиях развития России важной составляющей обеспечения социальной безопасности государства является укрепление здоровья нации, повышение качества жизни граждан. Одно из приоритетных направлений реализации социально-экономической политики Республики Крым в составе Российской

Федерации — это развитие санаторно-курортного комплекса как один из основных источников финансовых доходов, средство повышения занятости и качества жизни населения, основа для развития социокультурной среды, что определено Федеральной целевой программой «Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя до 2020 года»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> © Цехла С. Ю., Симченко Н. А., Полищук Е. А. Текст. 2015.

<sup>2</sup> «Об утверждении федеральной целевой программы „Социально-экономическое развитие Республики Крым

**Основные социально-экономические показатели развития Российской Федерации и Республики Крым в 2011–2013 гг.<sup>\*</sup>**

Показатель	Год		
	2011	2012	2013
<i>Российская Федерация</i>			
Объем совокупного валового регионального продукта, млрд руб.	45992,3	49926,1	54013,6
Объем валового регионального продукта на душу населения, тыс. руб.	317,5	348,6	376,3
Объем инвестиций в основной капитал за счет всех источников финансирования, млрд руб.	11035,7	12586,1	13255,5
Уровень общей безработицы, %	6,5	5,5	5,5
Размер среднемесячной номинальной начисленной заработной платы, руб.	23369	26629	29792
<i>Республика Крым</i>			
Объем совокупного валового регионального продукта, млрд руб.**	140,65	171,2	185,5
Объем валового регионального продукта на душу населения, тыс. руб.**	77,8	90,7	94,4
Объем инвестиций в основной капитал за счет всех источников финансирования, млрд руб.**	71,6	77,3	66,3
Уровень общей безработицы, %	6,1	5,7	5,8
Размер среднемесячной номинальной начисленной заработной платы, руб.**	9050	10500	11400

<sup>\*</sup> Россия 2013: стат. сб. / Росстат. М., 2013. 62 с.; Россия 2014: стат. сб. / Росстат. М., 2014. 62 с.; Основные показатели социально-экономического положения Крыма [Электронный ресурс]. URL: <http://gosstat.crimea.ru> (дата обращения: 20.11.2014).

<sup>\*\*</sup> в пересчете на рубли по курсу Национального банка Украины на 31 декабря соответствующего года.

Основными целями данной программы стали интегрирование экономики Крымского федерального округа в экономическое пространство России, обеспечение транспортной доступности, снятие инфраструктурных ограничений, вызванных несоответствием основных социально-экономических показателей развития Крыма среднероссийским в целях обеспечения устойчивого экономического развития (табл. 1).

Особое место в реализации данной программы занимает сфера услуг республики, на долю основных ее отраслей в период с 2011 г. по 2013 г. приходилось более 60 % валового регионального продукта: торговля (14 %), транспорт и связь (12 %), туристская и санаторно-курортная сфера (11 %), операции с недвижимым имуществом (10 %) и др.<sup>1</sup>

Республика Крым представляет собой уникальный регион Российской Федерации, имеющий мощный природно-климатический, ландшафтный, историко-культурный, рекреа-

ционный потенциал, являющийся основой для развития санаторно-курортной и туристской сферы.

В системе рекреационной дестинации Крымского региона санаторно-курортный комплекс представляет собой совокупность отраслей и организаций, деятельность которых направлена на удовлетворение потребностей в санаторно-курортном лечении, реабилитации и отдыхе граждан, а также на создание конкурентоспособного санаторно-курортного и туристского продукта на основании эффективного и рационального использования природных, производственно-экономических и социально-культурных ресурсов.

Ввиду своей экономической и социальной значимости вопросы развития санаторно-курортной сферы достаточно широко представлены в трудах зарубежных (С. Хофера, Ф. Хонеггера, Ж. Хубели [1], А. Спейера [2], С. Лоха [3], Ж. Хале [4], Т. Поверса [5], М. Дальстрёма [6], П. Кука [7]) и отечественных (С.Ю. Амбарцумян, С.А. Лочан [8], Б.Г. Ильясова, Ф.Х. Мазитова, Ш.З. Загидуллина, А.Н. Разумова [9], А.М. Ветитнева, А.В. Дзюбиной [10], А.И. Марикян [11] и др.) авторов. Однако вопросы функционирования рынка труда, основанные на кадровом обеспечении санаторно-курортной сферы и влияющие на регулирование социально-трудовых отношений (в част-

и г. Севастополя до 2020 года»». Постановление Правительства Российской Федерации от 11 августа 2014 г. № 790 [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/media/files/41d4fa3a896280aaadfa.pdf>. (дата обращения: 10.09.2014).

<sup>1</sup> Основные показатели социально-экономического положения Крыма [Электронный ресурс]. URL: <http://gosstat.crimea.ru> (дата обращения: 20.11.2014).

ности, в Крымском регионе), рассмотрены недостаточно. Вышесказанное определяет актуальность данного исследования.

Целью данной статьи является исследование структуры кадрового обеспечения санаторно-курортного комплекса Республики Крым для выявления приоритетных направлений реализации политики занятости в регионе.

Санаторно-курортный комплекс Республики Крым сегодня находится в условиях стремительных изменений, в данный период первостепенную роль приобретает оптимизация управления кадровыми ресурсами как важнейшей стратегической составляющей развития региона. В новых экономических условиях среди видов ресурсного обеспечения здравоохранения, в том числе санаторно-курортного комплекса, кадровые ресурсы отличаются наиболее высокой рентабельностью, так как затраты на подготовку специализированных кадров, их содержание и развитие несравнимы с тем социальным эффектом, который получает общество и рекреанты в отношении сохранения человеческого и трудового потенциала [12, 13].

#### Кадровое ресурсосбережение в санаторно-курортном комплексе

В программах социально-экономического развития территорий Российской Федерации все более значимое место занимает социальная сфера и, в частности, система здравоохранения, в состав которой входит санаторно-курортный комплекс.

В современных социально-экономических условиях особая роль в развитии Крыма должна быть отведена оптимизации кадровой политики и социальной защищенности работников отрасли здравоохранения, санаторно-курортного комплекса, в частности. Наличие соответствующих кадров, их квалификация, распределение, условия деятельности, оплата труда, социальное благополучие, материально-техническое и технологическое обеспечение трудового процесса обуславливают должный уровень оказания медицинской помощи рекреантам, посещающим конкретный санаторий.

Основой стратегии развития кадров в санаторно-курортном комплексе является необходимость подготовки и повышения квалификации специалистов отрасли с учетом потребности санаторно-курортных учреждений Республики Крым в конкретных специалистах. Рост профессиональных знаний и практических навыков современных кадров анализируемого комплекса, рациональное использование их потенциала, в свою очередь, окажут си-

Таблица 2

#### Наличие вакансий по уровням квалификации работников, 2011–2013 гг.\*

Вид вакансии	Год		
	2011	2012	2013
Всего	3277	3776	3952
в том числе на:			
должности служащих из них — в санаторно-курортных организациях:	1643	1916	1974
врачи	47	58	62
средний медперсонал	50	55	57
другой персонал	27	31	38
рабочие места	1411	1626	1714
места, не требующие профессиональной подготовки	223	234	264

\* Труд в Республике Крым в 2013 г.: стат. сб. / Крымстат. — Симферополь, 2014. 168 с. С. 27.

стемное влияние на иные, не менее значимые параметры здравоохранения, в том числе санаторно-курортного комплекса, например, финансовые ресурсы.

Проблема кадрового ресурсосбережения в санаторно-курортном комплексе Крыма включает ряд составляющих, среди которых основными являются нерациональное использование существующих трудовых ресурсов; ограниченное их воспроизводство, выбытие ресурсов, главным образом, за счет оттока специалистов из санаторно-курортного комплекса по причине сезонности — 75 % здравниц Республики Крым являются сезонными, а значит, работники данных организаций либо получают в межсезонье минимальную заработную плату, либо уходят в отпуск за свой счет. Поэтому молодые специалисты-медики стараются трудоустроиться и закрепиться на постоянной основе в больницах, поликлиниках, а также санаторно-курортных учреждениях круглогодичного типа.

Согласно данным Центра занятости Крыма, в исследуемом периоде (2011–2013 гг.) минимальное количество вакансий наблюдалось в 2011 г. — 3277, наибольшее — в 2013 г. — 3952 (табл. 2).

Согласно данным таблицы 2, рост спроса на рабочую силу, в том числе и в санаторно-курортном комплексе, начался с 2010 г. с постепенным выходом экономики Крыма из мирового финансового кризиса. В 2011 г. количество вакансий в регионе составило 3277 единиц, что обусловлено ростом экономики Крымского региона в 2011 г., в 2013 г. количество вакансий выросло на 4,7 % в сравнении с 2012 г.

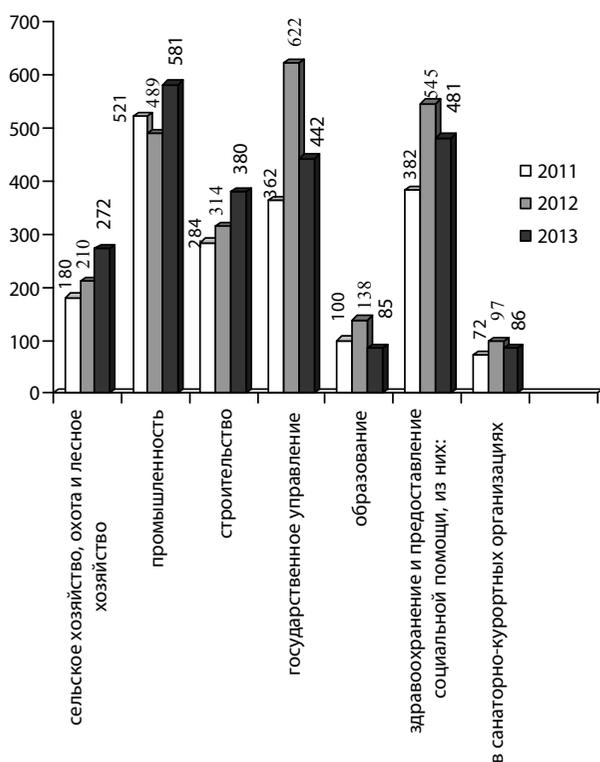


Рис. 1. Спрос на рабочую силу в Крымском регионе в 2011–2013 гг. по видам экономической деятельности, чел.

Наибольший рост потребности в кадрах отмечается по должностям служащих, то есть лиц, имеющих квалификационный уровень «специалист», «магистр», «младший специалист». Данная тенденция также наблюдается и в структуре вакансий: если в 2011 г. потребность в рабочих составляла 43 % всех вакансий, то к декабрю 2013 г. ситуация не изменилась (43 %). Одновременно в структуре вакансий уменьшается потребность в неквалифицированных рабочих и увеличивается (до 49–50 % от всех вакансий) потребность в служащих. В структуре потребности в работниках спросом стабильно пользуются квалифицированные работники с инструментами (20 % в 2011 г. и 18 % в 2013 г.), имеющие профессионально-техническое образование и в отдельных случаях квалификацию младшего специалиста, профессионалы (22 % в 2012 г. и 24 % в 2013 г.) с квалификацией младшего специалиста, бакалавра, специалиста.

Наименьшее количество вакансий наблюдается по категориям «технические служащие» и «квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства» (около 3 %) с образовательным квалификационным уровнем «младший специалист» или на базе профессионально-технического образования, полного общего среднего

образования и профессиональной подготовки на производстве. Потребность предприятий в работниках для замещения вакантных должностей в Крымском регионе, в том числе и в санаторно-курортном комплексе, в 2013 г. сократилась на 7,5 % в сравнении с 2012 г. Спрос на рабочую силу в отраслевом разрезе в период с 2011 г. по 2013 г. представлен на рисунке 1<sup>1</sup>.

Из данных рисунка 1 следует, что наибольший удельный вес в вакансиях занимают промышленность (19 %), здравоохранение и предоставление социальной помощи — 16 % (из которых около 4 % в санаторно-курортном комплексе), государственное управление (15 %); рост предложений по рынку труда в сопоставлении с предыдущим годом наблюдается в добывающей промышленности (210 %), сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве (129,5 %), строительстве (121 %).

### Исследование конъюнктуры регионального рынка труда

Исследование спроса на рабочую силу не будет полным без исследования его взаимосвязи с имеющимся предложением рабочей силы, что в целом образует рынок труда Крыма.

Спрос и предложение на рабочую силу в Крыму в период с 2011–2013 г. по профессиональным группам представлены в таблице 3.

Из данных таблицы 3 следует:

— количество не занятых трудовой деятельностью граждан, которые находились на учете в государственной службе занятости, в 2013 г. на 8 % ниже, чем в 2012 г. и на 3 % ниже, чем в 2011 г.;

— потребность предприятий в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакансий) в 2013 г. ниже на такой же процент, как и в первой позиции;

— наибольший удельный вес по профессиональным группам в начале 2013 г. (граждане, которые находились на учете в государственной службе занятости) занимали работники сферы торговли и услуг (23,8 %), простейшие профессии (19,7 %), рабочие по обслуживанию, эксплуатации и контролю за работой технологического оборудования, сборке оборудования и машин (11 %); наблюдалось также снижение количества граждан, находящихся на учете в государственной службе занятости, по отношению к предыдущему временному периоду;

— наименьшее количество граждан, находящихся на учете в государственной службе заня-

<sup>1</sup> Труд в Республике Крым в 2013 г.: стат. сб. / Крымстат. Симферополь, 2014. 168 с. С. 30.

Таблица 3

## Спрос и предложение на рабочую силу по профессиональным группам в 2011–2013 гг., чел.\*

Профессиональная группа	Количество граждан, не занятых трудовой деятельностью, которые находились на учете в государственной службе занятости			Необходимость предприятий в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакансий)			Нагрузка на 1 свободное рабочее место (вакантную должность)		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Всего	20056	21080	19432	2767	3277	3027	6	6	6
в том числе по профессиональным группам:									
Законодатели, высшие государственные служащие, руководители, менеджеры	1606	1811	1702	284	439	264	4	4	6
Профессионалы	1495	1549	1430	534	711	740	2	2	2
Специалисты	2067	2257	2014	321	419	350	5	5	6
из них: в санаторно-курортном комплексе	20	20	23	32	32	36	2	2	3
Технические служащие	1406	1538	1423	96	74	66	22	21	22
Работники сферы торговли и услуг	4756	5208	4634	245	304	199	20	17	23
Квалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйств, рыбозаведения и рыболовства	803	820	909	100	81	159	7	10	6
Квалифицированные рабочие с инструментом	1734	1620	1333	640	665	705	2	2	2
Рабочие по обслуживанию, эксплуатации и контролю за работой технологического оборудования, сборке оборудования и машин	2011	2113	2160	331	361	345	6	6	6
Простейшие профессии	4178	4164	3827	216	223	199	19	19	17

\* Труд в Республике Крым в 2013 г.: стат. сб. / Крымстат. — Симферополь, 2014. 168 с. С. 29.

тости, в 2013 г. относились к группе квалифицированных рабочих с инструментом (6,9 %) и квалифицированных рабочих сельского и лесного хозяйств, рыбозаведения и рыболовства (4,7 %);

— наибольший удельный вес по профессиональным группам в 2013 г. (потребность предприятий в работниках для замещения свободных рабочих мест) занимали профессионалы (24,4 %), квалифицированные рабочие с инструментом (23,3 %), специалисты (11,6 %) с устойчивым увеличением количества вакансий по отношению к предыдущему периоду;

— наименьшее количество вакансий, в которых нуждались предприятия, в 2013 г. отно-

силось к следующим профессиональным группам: квалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйств, рыбозаведения и рыболовства (5,2 %) и технические служащие (2,2 %).

Одним из показателей зарегистрированного рынка труда Крыма является нагрузка на одно рабочее место (вакансию), которая рассчитывается как отношение количества зарегистрированных в государственной службе занятости граждан, не занятых трудовой деятельностью, к количеству свободных рабочих мест, вакантных должностей. Следует отметить, что в целом в Крыму нагрузка на одно рабочее место в 2013 г. в сравнении с 2012 и 2011 гг. не изменилась — 6 человек. Что касается отдельных про-

Подготовка специалистов, в частности медицинских кадров, высшими учебными заведениями Крыма в 2012–2013 гг. [14]

Отрасль знаний	Уровень аккредитации					
	I–II			III–IV		
	численность студентов	принято на начальный цикл обучения	выпущено	численность студентов	принято на начальный цикл обучения	выпущено
Всего по Крыму	7088	2340	1826	40948	7857	11514
в том числе:						
Охрана здоровья, в том числе медицина	2063	839	482	1376	213	166

фессиональных групп, ситуация выглядит следующим образом (см. табл. 3):

— в структуре профессий стабильно высокая нагрузка на одно рабочее место имеет категория «работники сферы торговли и услуг» с 17 чел. в 2012 г. до 23 чел. в 2013 г.; «технические служащие» с 21 чел. в 2012 г. до 22 чел. в 2013 г.; «простейшие профессии» с 17 чел. в 2012 г. до 19 чел. в 2013 г.;

— наименьшая нагрузка на одно вакантное место наблюдается по следующим категориям профессий: «законодатели, высшие государственные служащие, руководители, менеджеры», «специалисты» (1–2 человека); «рабочие по обслуживанию, эксплуатации и контролю за работой технологического оборудования, сборке оборудования и машин», «профессионалы», «квалифицированные рабочие с инструментом» (вообще не имеют колебаний по анализируемому периоду).

Регистрация рынка труда осуществляется на определенную дату (месяц, квартал, полугодие, год), и показатели количества незанятого населения, находящегося на учете в центре занятости, и потребности в работниках на замещение вакантных должностей находятся в постоянном движении.

Выпуск специалистов (магистров, специалистов, младших специалистов) и квалифицированных рабочих, как правило, осуществляется в июне-июле текущего года. Выпускники, не сумевшие трудоустроиться самостоятельно, могут обратиться в центры занятости. В связи с этим, проведение анализа спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Крымского региона по состоянию на 1 июля текущего года считаем более показательным, так как оно характеризует реальное состояние рынка труда для молодых специалистов.

Анализ динамики незанятого населения (табл. 3), состоящего на учете в центре занятости, и потребности в работниках в замещении свободных рабочих мест характеризуются

дефицитом рабочих мест и свидетельствуют о дисбалансе рынка труда. По состоянию на 01.12.2013 г. в сравнении с аналогичным периодом 2012 г. в целом по Крыму уменьшилось количество соискателей рабочих мест на 1648 чел. (8 %).

Необходимо уточнить, что единственным направлением экономики Крыма, в котором спрос на рабочую силу значительно превышает количество соискателей вакантных должностей, является медицина, аналогичная ситуация по младшему медицинскому персоналу (медсестры и массажисты), ряд представителей данного направления трудоустраивается в санаторно-курортном комплексе.

Данные, характеризующие информацию о подготовке специалистов, в частности, медицинских кадров в регионе, представлены в таблице 4.

В настоящее время в Республике Крым подготовка медицинских кадров осуществляется на базе одного высшего учебного заведения III–IV уровней аккредитации — Крымского государственного медицинского университета имени С.И. Георгиевского, и четырех высших учебных заведений I–II уровней аккредитации: Медицинского колледжа при Крымском государственном медицинском университете имени С.И. Георгиевского, Крымского медицинского колледжа, Евпаторийского медицинского колледжа, Ялтинского медицинского колледжа, в которых отсутствуют подразделения (кафедры), занимающиеся подготовкой квалифицированных кадров для санаторно-курортной сферы (восстановительная медицина, курортология, мануальная терапия и т. д.). Таврический национальный университет имени В.И. Вернадского с 2013 г. готовит бакалавров по специальности «рекреация и спортивно-оздоровительный туризм», которые будут владеть знаниями и навыками в области курортологии, курортной реабилитации, социальной адаптации, реабилитации

инвалидов, специализироваться по массажу [15].

В свою очередь, потребность санаторно-курортных учреждений, особенно Евпаторийского и Сакского региона (более 80 санаторных средств размещения, в том числе детские) в специалистах по санаторно-курортному делу существует уже сегодня. В целом медучреждениям, в том числе санаторно-курортным, не хватает 958 представителей данной профессии. Средний медицинский персонал — тоже в дефиците, но в меньшем — около 800 санитаров и медсестер требуются в сфере охраны здоровья республики<sup>1</sup>.

### Причины диспропорций на рынке труда

В результате диспропорций на рынке труда Крымского региона складывается критическая ситуация, когда, с одной стороны, невозможно удовлетворить потребности предприятий (учреждений, организаций) в работниках определенных профессий и специальностей, что, в свою очередь, оказывает негативное влияние и способствует некачественному обслуживанию, снижению конкурентоспособности предприятий; с другой стороны, появляются определенные специалисты и рабочие, испытывающие сложности в трудоустройстве.

Исследование причин диспропорций рынка труда Крыма показало, что имеющаяся несбалансированность обусловлена как объективными, так и субъективными причинами.

К объективным причинам следует отнести медленное восстановление экономики региона после мирового финансового кризиса, который вызвал значительное сокращение рабочих мест. Также объективной причиной является избыточный выпуск специалистов по так называемым престижным специальностям в сфере экономики, туризма, правоведения. Заказчиком образовательных услуг высшей школы в большинстве выступает население (платные услуги образования в 2013 г. составляли 58 %), которое не учитывает спрос на данных специалистов.

В качестве субъективной причины диспропорции рынка труда Крымского региона можно назвать неточность и неполноту данных о рынке труда в силу следующих обстоятельств:

— данные центров занятости о потребности в работниках определенных профессий и специальностей основываются на отчетах пред-

приятий, в которых указывается количество вакантных рабочих мест, что дает возможность сделать вывод о тенденциях предложения по рабочим местам. Однако заявки, которые поступают в службу занятости, не в полной мере отражают ситуацию на рынке труда. Известно, что вакансии службы занятости чаще относятся к наименее оплачиваемым и низкоквалифицированным рабочим местам;

— не все работодатели подают сведения о вакантных рабочих местах;

— статистическим обследованием не охвачены физические лица — предприниматели и их наемные работники, так как действующим законодательством для этой категории работодателей не предусмотрено предоставление статистической отчетности;

— работодатели используют различные каналы поиска рабочей силы, например, частные биржи труда, личные связи сотрудников или объявления в средствах массовой информации.

Имеется противоречие между уровнем требований работодателей к подготовке, объемам умений и навыков выпускников и необоснованными ожиданиями молодежи относительно размера предлагаемой оплаты труда. Это, прежде всего, низкая конкурентоспособность выпускника вуза; отсутствие информации о потребностях рынка на момент поступления в вуз и о реальных возможностях трудоустройства.

Основными требованиями работодателей являются профессиональный опыт, умение применять теоретические знания на практике, знание иностранного языка, коммуникабельность, стрессоустойчивость, целеустремленность и др. Вместе с тем, по данным центров занятости, заработная плата по имеющимся вакансиям едва превышает размер минимальной оплаты труда, что не вызывает оптимизма среди соискателей вакантных должностей.

Согласно выбранной методике исследования, выделены группы факторов, определяющие потребность экономики в кадровом обеспечении: факторы, увеличивающие потребность, и факторы, уменьшающие потребность.

К первой группе факторов, определяющих потребность экономики в кадрах, следует отнести вакансии на имеющиеся рабочие места и вновь создаваемые квалифицированные рабочие места.

Наряду с ведущей отраслью производственной сферы Крымского региона — промышленностью потребность в персонале (от 15 до 19 %) наблюдается в сферах государственного управления, здравоохранения и социальной

<sup>1</sup> «Скорей врача!» Почему в Крыму не хватает медиков [Электронный ресурс]. URL: <http://news.mail.ru/inregions/crimea/110/society/20295749/> (дата обращения: 01.12.2014).

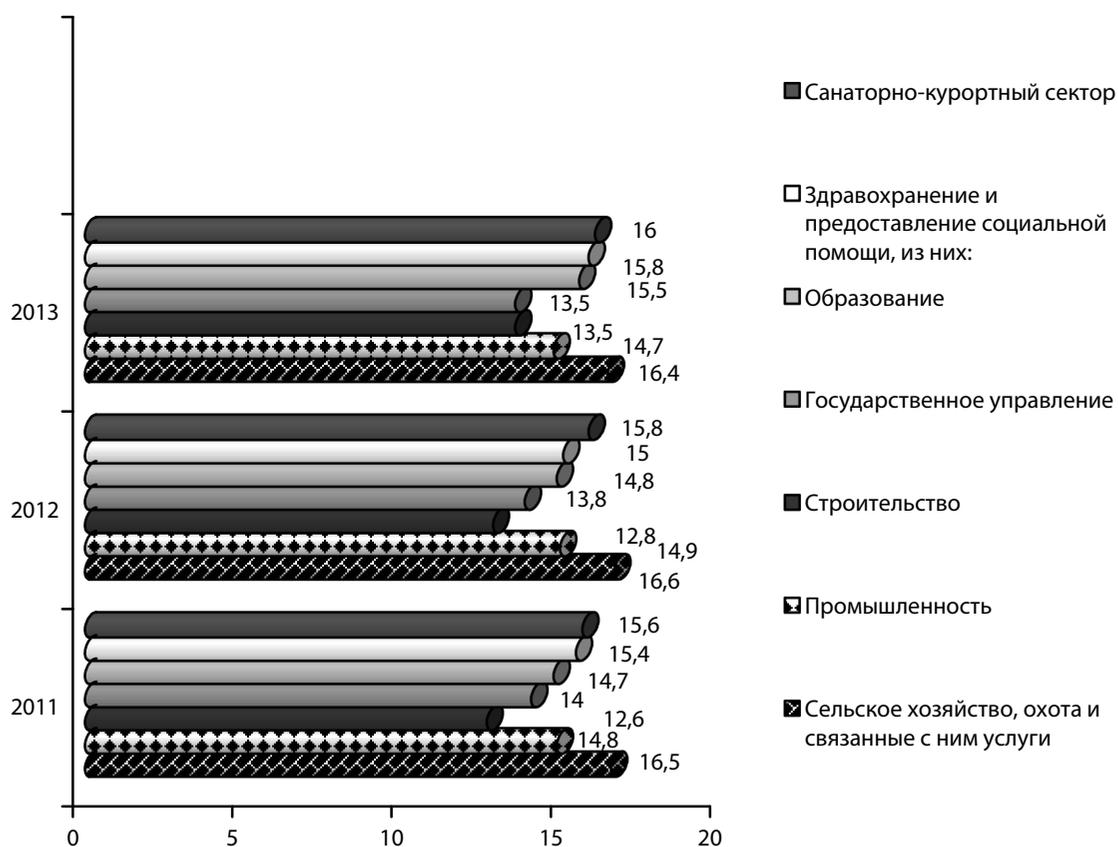


Рис. 2. Работники предпенсионного возраста по отношению к учетному количеству штатных работников в 2011–2013 гг., % (Труд в Республике Крым в 2013 г.: стат. сб. / Крымстат. — Симферополь, 2014. 168 с. С. 24)

помощи, в которую входит санаторно-курортный комплекс. В промышленном секторе наибольший удельный вес спроса на кадры наблюдается в перерабатывающей промышленности (55–75 %), что соответствует структуре занятых в экономической сфере.

Стратегическая потребность в квалифицированных специалистах, по заключению многих экспертов, определяется на основе тенденций социально-экономического развития и экономических преобразований.

К факторам, увеличивающим спрос на рабочую силу, следует отнести количество работников предпенсионного возраста и работающих пенсионеров, которые в ближайшей перспективе (2–3 года) могут освободить рабочие места для трудоустройства выпускников учебных заведений Крымского региона [14].

Наибольший удельный вес работников предпенсионного возраста в 2013 г. в общем количестве штатных работников зарегистрирован в сельском хозяйстве и связанных с ним услугах (16,4 %), в здравоохранении и предоставлении социальной помощи (15,8 %), в том числе в санаторно-курортном комплексе — 16 %, в образовании — 15,5 % и др. (рис. 2).

Выпускники учебных заведений должны быть информированы о том, что ожидаемое

высвобождение рабочих мест на 3-летнюю перспективу составит 15,5 % штатного количества работников сферы образования, 15,8 % — штатного количества работников сферы здравоохранения и предоставления социальной помощи (в том числе в санаторно-курортном комплексе — 16,0 %), 16,4 % — работников сельского хозяйства, охоты и связанных с ними услуг и др.

Количество работающих пенсионеров по сферам экономической деятельности в Крымском регионе, в частности в санаторно-курортном комплексе, представлено на рисунке 3.

На основании данных рисунка 3 можно сделать следующие выводы:

— наибольшее количество работающих пенсионеров зафиксировано в следующих сферах экономической деятельности: здравоохранение и предоставление социальной помощи — 23,4 % (или 26,7 % к учетному количеству штатных работников); образование — 20,5 % (или 24,9 % к учетному количеству штатных работников); промышленность — 17,1 % (или 20,7 % к учетному количеству штатных работников).

— при этом наименьшее количество работающих пенсионеров зарегистрировано в государственном управлении — 14,6 %, в сельском

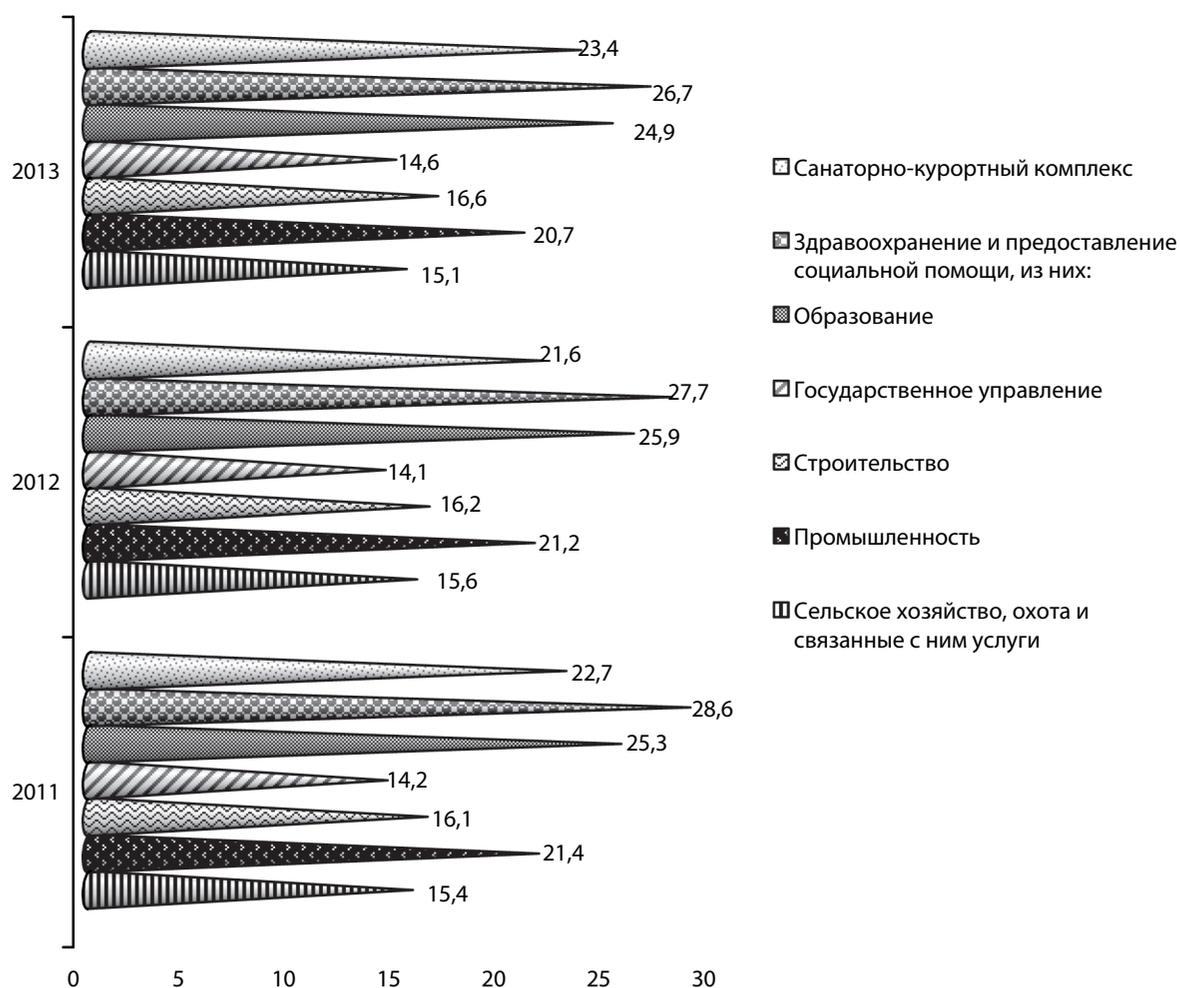


Рис. 3. Работающие пенсионеры в Крымском регионе в 2011–2013 гг., % (Труд в Республике Крым в 2013 г.: стат. сб. / Крымстат. — Симферополь, 2014. 168 с. С. 45)

хозяйстве, охоте и связанных с ними услугами — 15,1 %, в строительстве — 16,6 % к учетному количеству штатных работников.

К факторам, уменьшающим потребность экономики в квалифицированных кадрах администрации предприятий, учреждений и организаций в связи с реорганизацией, чаще всего относят дополнительные образовательные программы и объем высвобождения работников (количество лиц, высвобожденных по инициативе ликвидации производства, сокращением количества или штата), которые пополняют число зарегистрированных соискателей вакантных мест в Крыму [14].

В результате проведенного исследования можно выделить ряд основных проблем кадрового обеспечения здравоохранения, в том числе санаторно-курортного комплекса Республики Крым:

— отсутствует комплексная система планирования кадровых ресурсов с учетом реструктуризации здравоохранения республики в новых экономических условиях;

— выявлена высокая доля лиц пенсионного возраста среди работающих медицинских кадров;

— наблюдается низкая доля молодых специалистов в структуре специалистов здравоохранения, в том числе в санаторно-курортном комплексе;

— отсутствует система мониторинга кадрового обеспечения и повышения квалификации специалистов с высшим и средним профессиональным образованием и т. д.

#### Приоритетные направления активной политики занятости

Решение выявленных проблем в новых условиях становится приоритетной задачей современного этапа развития регионального здравоохранения, в том числе санаторно-курортного комплекса, в соответствии с ориентацией на модернизацию данной сферы.

Поскольку функционирование санаторно-курортного комплекса в Российской Федерации, и в Крымском федеральном округе в част-

ности, является составной частью государственной и региональной политики и важным компонентом системы здравоохранения, мы считаем приоритетными следующие направления активной политики занятости в санаторно-курортном комплексе:

— разработка научно обоснованных подходов к формированию заказа на подготовку специалистов санаторно-курортного комплекса с учетом реальной потребности региона в данных специалистах;

— развитие и совершенствование политики, ориентированной на трудоустройство и соответствующей основным потребностям санаторно-курортных организаций;

— сохранение эффективно используемых и создание новых рабочих мест для санаторно-курортного комплекса региона;

— комплекс мер по переподготовке, содействующей трудоустройству высвобожденных специалистов анализируемой сферы;

— снижение уровня безработицы среди молодых специалистов, корректировка направлений подготовки в образовательных учреж-

дениях с учетом специфики и ориентации Крымского региона;

— подготовка и реализация целевых региональных программ для молодежи всех возрастных групп, разработка мероприятий по стимулированию работодателей, выпускников высших и профессиональных учебных заведений и т. д.

Реализация перечисленных направлений позволит:

— стабилизировать ситуацию с медицинскими кадрами, в том числе для санаторно-курортного комплекса, совершенствовать кадровый потенциал персонала, чтобы он был способен оказывать должные услуги рекреантам на высоком профессиональном уровне;

— повысить социально-экономическую эффективность политики занятости в санаторно-курортной сфере Крымского федерального округа в рамках федеральной целевой программы «Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя до 2020 года».

### Благодарность

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Государственного Совета Республики Крым в рамках научного проекта № 14-46-01016 p\_юг\_a «Региональные проекты».*

### Список источников

1. Hofer S., Honegger F., Hubeli J. Health tourism: definition focused on the Swiss market and conceptualisation of health(i)ness // J. Health Organ. Manag. — 2012. — №26. — P. 60-80.
2. Speier A. R. Health tourism in a Czech health spa // Anthropol. Med. — 2011. — № 18. — P. 55-66.
3. Loh C. P. Health tourism on the rise? Evidence from the Balance of Payments Statistics // Eur. J. Health Econ. — 2014. — № 15. — P. 759-766.
4. McHale J. Health tourism and the UK. Some new developments // Br. J. Nurs. — 2010. — №19. — P. 926-927.
5. Powers T. Introduction to the Hospitality Industry. — New York, 1998. P/?
6. Dalstrom M. Medical travel facilitators: connecting patients and providers in a globalized world // Anthropol. Med. — 2013. — № 20. — P. 24-35.
7. Cook P.S. Constructions and Experiences of Authenticity in Medical Tourism: the performances of places, spaces, practices, objects and bodies // Tourist Studies. — 2010. — № 10. — P. 135-153.
8. Амбарцумян С. Ю., Лочан С. А. Организация и управление санаторно-курортным комплексом. Инновационный аспект. — М.: Палеотит, 2003. — 136 с.
9. Разумов А. Н. Санаторно-курортный комплекс как сложный объект управления / А. Н. Разумов, Ф. Х. Мазитов, Б. Г. Ильясов, Ш. З. Загидуллин // Вопросы курортологии, физиотерапии и лечебной физической культуры. — 2008. — №5. — С. 43-46.
10. Ветитнев А. М., Дзюбина А. В. Современные проблемы санаторно-курортного комплекса России и пути их решения // Экономика Крыма. — 2012. — №3 (40). — С. 296-300.
11. Марикиян А. И. Проблемы и перспектива развития санаторно-курортного комплекса Российской Федерации // Теория и практика общественного развития. — 2006. — №3. — С. 90-92.
12. Отставных Д. В. Проблемы кадрового обеспечения отрасли здравоохранения // Вестник общественного здоровья и здравоохранения Дальнего Востока России. — 2012. — № 4. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.fesmu.ru/voz/20124/2012405.aspx> (дата обращения: 03.12.2014).
13. Володин Н. Н. Кадровое обеспечение здравоохранения в условиях модернизации отрасли [Электронный ресурс]. URL: <http://www.federalbook.ru> (дата обращения: 03.12.2014).
14. Рынок образовательных услуг, спроса и предложения рабочей силы Автономной Республики Крым / С. Ю. Цехла, Е. В. Плугарь, И. Н. Подсмажная, Е. А. Полищук; под. общ. ред. проф. С. Ю. Цехлы. — Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2013. — 200 с.

15. Цехла С. Ю., Полищук Е. А. Подготовка профильных кадров для санаторно-курортного комплекса Республики Крым // Материалы VII Международной научно-практической конференции (28 октября — 1 ноября 2014 г.). — Сочи: РИЦ ФГБОУ ВПО «СГУ», 2014. — 202 с. — С. 72-76.

### Информация об авторах

**Цехла Светлана Юрьевна** — доктор экономических наук, профессор, декан экономического факультета, Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского (Российская Федерация, 295007, г. Симферополь, пр. акад. Вернадского, 4; e-mail: svetlana.tsohla@gmail.com).

**Симченко Наталия Александровна** — доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории, Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского (Российская Федерация, 295007, г. Симферополь, пр. акад. Вернадского, 4; e-mail: nataly.simchenko@gmail.com).

**Полищук Елена Анатольевна** — кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента предпринимательской деятельности, Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского (Российская Федерация, 295007, Россия, г. Симферополь, пр. акад. Вернадского, 4; e-mail: pea.znu@mail.ru).

For citation: *Ekonomika regiona [Economy of Region]* — 2015. — №3. — pp. 149-160

**S. Yu. Tsekhlа, N. A. Simchenko, E. A. Polishchuk**

### Structural Development of Health Resort Staff in the Republic of Crimea

*The subject matter of the research is the laws and mechanisms of development of employment in various sectors of the labor market of the Republic of Crimea. The article investigates the regional staffing structure in the development of economic activities of the Republic of Crimea, in particular, the health resort institution to identify priorities for the implementation of employment policies in the region.*

*The main hypothesis of the study: a mismatch of basic parameters of transformation of the labor market in the Republic of Crimea and the educational system produces dysfunctionality of their interaction, causes conflict between the needs and requirements of the labor market and the training level, particularly in the health resort institution, as well as dysfunctionality of formal qualifications of graduates.*

*The methodological basis of the research is a systematic approach to the study of the labor market in the Republic of Crimea and the utilization of statistical methods for analyzing the labor market.*

*In the study, the dynamics of socio-economic development of the Crimean region was analyzed. The labor market conditions in the Crimean region were investigated, which revealed the main causes of imbalances in the labor market development. The analysis of the training of medical students in institutions of higher education was held. Groups of factors affecting the staffing structure in the region were determined. Analysis of the causes of the labor market imbalances in Crimea showed that the existing imbalance was caused by both objective and subjective reasons.*

*Priority lines in employment policy in the health resort institution have been proposed. Their implementation will help to stabilize the situation with the medical staff, including the health resort institution; to improve human resources personnel, capable to provide a high level of service to recreants; to promote problem solving in the development of the Republic of Crimea in the new economic conditions.*

**Keywords:** health resort, staffing, labor market, employment, unemployment

### Acknowledgment

*The research has been supported by the Russian Foundation for Basic Research and the State Council of Republic of Crimea within the framework of the project 14-46-01016 r\_yug\_a "Regional projects".*

### References

1. Hofer, S., Honegger, F. & Hubeli, J. (2012). Health tourism: definition focused on the Swiss market and conceptualisation of health(i)ness. *Journal of Health Organisation and Management*, 26, 60-80.
2. Speier, A. R. (2011). Health tourism in a Czech health spa. *Anthropology and Medicine*, 18, 55-66.
3. Loh, C. P. (2014). Health tourism on the rise? Evidence from the Balance of Payments Statistics. *The European Journal of Health Economics*, 15, 759-766.
4. McHale, J. (2010). Health tourism and the UK. Some new developments. *British Journal of Nursing*, 19, 926-927.
5. Powers, T. (1998). *Introduction to the Hospitality Industry*. New York, 1998.
6. Dalstrom, M. (2013). Medical travel facilitators: connecting patients and providers in a globalized world. *Anthropology and Medicine*, 20, 24-35.
7. Cook, P. S. (2010). Constructions and Experiences of Authenticity in Medical Tourism: the performances of places, spaces, practices, objects and bodies. *Tourist Studies*, 10, 135-153.
8. Ambartsumyan, S. Yu. & Lochan, S. A. (2003). *Organizatsiya i upravlenie sanatorno-kurortnym kompleksom: innovatsionnyy aspekt [Organization and management of a sanatorium complex: innovative aspect]*. Moscow: Paleotit Publ., 136.
9. Razumov, A. N., Mazitov, F. Kh., Ilyasov, B. G., Zagidullin, Sh. Z. (2008). Sanatorno-kurortnyy kompleks kak slozhnyy obekt upravleniya [Resort complex as a complex object for management]. *Voprosy kurortologii, fizioterapii i lechebnoy fizicheskoy kultury [Issues of culturology, physiotherapy and medical physical training]*, 5, 43-46.
10. Vetitnev, A. M. & Dzyubina, A. V. (2012). Sovremennyye problemy sanatorno-kurortnogo kompleksa Rossii i ikh puti resheniya [Modern problems of a sanatorium-resort complex of Russia and their solutions]. *Ekonomika Kryma [Economy of Crimea]*, 3(40), 296-300.

11. Marikyan, A. I. (2006). Problemy i perspektiva razvitiya sanatorno-kurortnogo kompleksa Rossiyskoy Federatsii [Problems and prospect of development of sanatorium-resort complex of the Russian Federation]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya [Theory and practice of social development]*, 3, 90-92.

12. Otstavnykh, D. V. (2012). Problemy kadrovogo obespecheniya otrasli zdravookhraneniya [Problems of staffing the health care industry]. *Vestnik obshchestvennogo zdorovya i zdravookhraneniya Dalnego Vostoka Rossii [Bulletin of public health and health care of the Far East of Russia]*, 4. Available at: <http://www.fesmu.ru/voz/20124/2012405.aspx> (date of access: 03.12.2014).

13. Volodin, N. N. *Kadrovoye obespechenie zdravookhraneniya v usloviyakh modernizatsii otrasli [Staffing during the modernization of the health sector]*. Available at: <http://www.federalbook.ru> (date of access: 03.12.2014).

14. Tsekhla, S. Yu., Plugar, Ye. V., Podsmashnaya, I. N. & Polishchuk, Ye. A. (2013). *Rynok obrazovatelnykh uslug, sprosa i predlozheniya rabochey sily Avtonomnoy Respubliki Krym [The market of educational services, demand and labor supply of the Autonomous Republic of Crimea]*. In: S. Yu. Tsekhla (Ed.). Simferopol: Arial Publ., 200.

15. Tsekhla, S. Yu. & Polishchuk, Ye. A. (2014). Podgotovka profilnykh kadrov dlya sanatorno-kurortnogo kompleksa Respubliki Krym [Preparing of specialized personnel for the spa complex of Republic of Crimea]. *Materialy VII Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (28-01 noyabrya 2014 g.) [Proceedings of 7th International Research and Practical Conference]*. Sochi: RITs FGBOU VPO «SGU» Publ., 202 (72-76).

## Authors

**Tsekhla Svetlana Yuryevna** — Doctor of Economics, Professor, Head of the Economic Department, Crimean Federal University named after V. I. Vernadsky (4, Academician Vernadsky Ave, Simferopol, 295007, Russian Federation; e-mail: svetlana.tsohla@gmail.com).

**Simchenko Nataliya Aleksandrovna** — Doctor of Economics, Professor, Department of Economic Theory, Crimean Federal University named after V. I. Vernadsky (4, Academician Vernadsky Ave., Simferopol, 295007, Russian Federation; e-mail: nataly.simchenko@gmail.com).

**Polishchuk Elena Anatolyevna** — PhD in Economics, Associate Professor, Department of Management of Entrepreneurship, Crimean Federal University named after V. I. Vernadsky (4, Academician Vernadsky Ave., Simferopol, 295007, Russian Federation; e-mail: pea.znu@mail.ru).