

УДК 005.334:338.467.6:78.091-021.133
DOI: 10.18799/26584956/2024/2/1770
Шифр специальности ВАК: 5.2.3

Развитие кадрового потенциала индустрии туристских услуг Приазовья России

Т.Л. Краснодод[✉]

Мелитопольский государственный университет, Россия, г. Мелитополь

[✉]tl.krasnoded@gmail.com

Аннотация. Актуальность: в научной сфере туризма Новороссии существует объективная необходимость изучения проблемы кадрового потенциала туристической индустрии Приазовья Российской Федерации. Профессионально-кадровый элемент туристической индустрии на сегодняшний день выступает одним из стратегических векторов ее развития в новых регионах, что свидетельствует об актуальности тематики исследования. **Цель:** оценка кадровой ситуации в туристической индустрии новых регионов России и формулирование предложений по усовершенствованию профессиональных компетенций трудовых ресурсов отрасли. **Методы:** методы экономической теории, инструменты маркетинговых исследований и экономико-математические методы. **Результаты:** выявлен высокий уровень кадровой потребности туристической инфраструктуры Донецкой, Запорожской и Херсонской областей, особенно в инженерно-техническом персонале на предприятиях гостинично-ресторанного сектора, индустрии развлечений, транспортной инфраструктуры, санаторно-лечебной сферы, а также в менеджерах туризма различных уровней. Обосновано, что ключевым элементом управления отраслью является профильный менеджмент туризма. Выявлено несколько механизмов повышения квалификации в туристическом менеджменте. Качество, эффективность, рациональность, своевременность, креативность, правильность, профессиональность, грамотность – показатели работы, которые выделены как результаты повышения квалификации менеджеров высшего, среднего и низшего уровней в индустрии туристских услуг. Приведен перечень производственно-экономических, военно-политических, институциональных, морально-психологических, идеологических факторов, которые определяют формирование кадрового потенциала туристического Приазовья России. Эти факторы создают условия функционирования имеющихся трудовых ресурсов отрасли. Рассмотрены некоторые обстоятельства работы туристического персонала, которые не позволяют получать высокую производительность труда на предприятиях туристической индустрии. Маркетинговые исследования показали, что существует слабая заинтересованность субъектов туристического бизнеса новых регионов России в повышении квалификации и усовершенствовании профессиональных компетенций в связи с военно-политической напряженностью. По результатам исследования предложено создание многофункционального информационно-образовательного туристического центра, в организационной структуре которого выделены такие функциональные подразделения, как отдел информационного обеспечения, отдел образовательной деятельности, отдел маркетинга и консалтинга, финансово-экономический и юридический отделы. Повышение качества труда и усовершенствование кадрового потенциала туристической индустрии новых регионов России – важнейшие задачи в условиях современности и развития инфраструктуры отрасли. В сбалансировании ситуации особую роль играет государство и формирование соответствующих функциональных институтов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, повышение квалификации, профессиональная компетентность, дополнительное образование, туризм, туристический менеджмент, туристическая дестинация, государство, новые регионы

Благодарности: Исследования выполнены в рамках государственного задания на проведение научно-исследовательской работы по теме «Инновации в пищевой индустрии и сфере услуг» FRRS-2023-0010

Для цитирования: Краснодод Т.Л. Развитие кадрового потенциала индустрии туристских услуг Приазовья России // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2024. – Т. 52. – № 2. – С. 110–124. DOI: 10.18799/26584956/2024/2/1770

UDC 005.334:338.467.6:78.091-021.133
DOI: 10.18799/26584956/2024/2/1770

Development of human resources in the tourism services industry in the Azov region of the Russian Federation

T.L. Krasnoded✉

Melitopol State University, Melitopol, Russian Federation

✉tl.krasnoded@gmail.com

Abstract. Relevance. In the scientific field of tourism in Novorossia there is an objective need to study the problems of human resources in the tourism industry of the Azov region of the Russian Federation. The professional and personnel element of the tourism industry today is one of the strategic vectors of its development in new regions, which indicates the relevance of the research topic. **Aim.** To assess the personnel situation in the tourism industry of new regions of Russia and state the proposals for improving the professional competencies of the industry labor resources. **Methods.** Methods of economic theory, marketing research tools and economic and mathematical methods. **Results.** It was revealed that there is a high level of personnel needs in the tourism infrastructure of Donetsk, Zaporozhye and Kherson regions, especially in engineering and technical workers at enterprises in the hotel and restaurant sector, the entertainment industry, transport infrastructure, sanatorium and medical sphere, as well as in tourism managers of various levels. It is substantiated that the key element of industry management is specialized tourism management. Several mechanisms for advanced training in tourism management were identified. Quality, efficiency, rationality, timeliness, creativity, correctness, professionalism, literacy are the performance indicators highlighted as the results of advanced training for managers at the top, middle and lower levels in the tourism services industry. The paper introduces the list of production-economic, military-political, institutional, moral-psychological, and ideological factors that determine the formation of the personnel potential of the tourist Azov region of Russia. These factors create the conditions for the functioning of the industry existing labor resources. The author considers some circumstances of the work of tourism personnel that do not allow high labor productivity at tourism industry enterprises. Marketing research shown that there is little interest among tourism business entities in new regions of Russia in upgrading their skills and improving professional competencies because of military-political tensions. Based on the results of the study, the author proposed and justified the creation of a multifunctional information and educational tourism center, which should carry out the designated type of activity for subjects of the tourism industry. The organizational structure of the institute includes such functional units as the information support department, the educational activities department, the marketing and consulting department, the financial, economic and legal departments. Improving the quality of labor and the human resources potential of the tourism industry in new regions of Russia is the most important task in modern conditions and when developing the industry infrastructure. In balancing the situation, a special role is played by the state and the formation of appropriate functional institutions.

Keywords: labor resources, advanced training, professional competence, additional education, tourism, tourism management, tourist destination, state, new regions

Acknowledgments: The research was carried out within the framework of the state assignment for conducting research work on the topic "Innovation in the food industry and services sector" FRRS-2023-0010

For citation: Krasnoded T.L. Development of human resources in the tourism services industry in the Azov region of the Russian Federation. *Journal of wellbeing technologies*, 2024, vol. 52, no. 2, pp. 110–124. DOI: 10.18799/26584956/2024/2/1770

Введение

Несмотря на военно-политическую напряженность и некоторые затруднения с притоком туристов, на территориях Приазовья России туризм начинает возрождаться. Преимущественная часть туристических дестинаций имеет уникальные экосистемы и обладает бесцен-

ными рекреационными качествами, что дает местному населению и органам власти высокий стимул в первую очередь для развития внутреннего туризма. Особенно данная проблема стала актуальна с появлением негативных изменений в доходной части экономики туризма, поэтому на сегодняшний день сформированы проекты развития туризма новых Приазовских регионов России. Например, создание федерального круглогодичного морского курорта «Приморск», восстановление курортных комплексов регионального курорта «Кирилловка», восстановление водохозяйственных ресурсов Запорожской области – очистка рек и промоины, соединяющей Азовское море с лиманами, облагораживание туристической территории горячих источников Терпенья, разработка турпроектов с господдержкой в Геническе Херсонской области, где имеется выход на побережье Азовского моря, реализация программ гастро-, эко- и агротуризма. Отдельный проект – это восстановление транспортной инфраструктуры вдоль Азовской акватории. Усилия субъектов новых регионов России в сфере туризма уже отмечены Всероссийской туристической премией «Russian Travel Awards» за достижения и успехи в сфере туризма Запорожской области.

Однако для дальнейшей реализации обозначенных и иных перспективных проектов необходимо не только утверждение ряда инвестиционных планов, но и решение организационных вопросов. При этом одной из насущных является кадровая проблема регионов и отсутствие квалифицированного персонала в различных областях туризма. Сегодня процесс решения данной проблемы не стоит на месте. Например, в рамках разработки региональной программы «Запорожская целина» планируется привлечь предпринимательский и кадровый потенциал с других регионов. Туризм – одна из первых отраслей, где необходимы кадровые реформы не только путем осуществления количественного увеличения, но и повышения качества рабочей силы, так как человеческий капитал и трудовые ресурсы – это ключевое звено туристических ресурсов соответствующей индустрии России. Приазовские регионы, находящиеся в состоянии постконфликтной военно-политической напряженности, не являются исключением. В своей совокупности качественные и количественные характеристики материально-технических, социально-экономических и особенно трудовых туристических ресурсов данных дестинаций не позволяют полноценно функционировать туристской инфраструктуре. Поэтому вполне очевидно, что одним из направлений ее развития, в том числе новых регионов России, является расширение кадрового потенциала и повышение квалификации трудовых ресурсов, обслуживающих объекты данной инфраструктуры и приводящих в активное действие механизмы туризма по всем его направлениям, которые способны развивать туристические дестинации Приазовья Донецкой, Запорожской и Херсонской областей. Таким образом, проблематика повышения профессиональных компетенций в данной отрасли обозначенных регионов является актуальной в контексте теоретических и прикладных исследований.

Целью статьи – анализ и формирование направлений усовершенствования кадрового потенциала индустрии туристских услуг приазовских туристических дестинаций России.

Научный обзор

Проблемы усовершенствования кадрового потенциала туристической индустрии как на национальном, так и на региональном уровнях многократно раскрывались в исследованиях теоретиков и практиков. Особое внимание уделялось проблеме несовершенства профессиональных компетентностей персонала данной сферы как одной из ключевых [1–4].

Ввиду актуальности тематики результаты исследований рынка трудовых ресурсов отрасли туризма рассмотрены в работах О.В. Пироговой, А.Ю. Пироговой, Г.Ю. Сорокина, С.Ш. Турабекова, Н.А. Рахимовой, Б.Б. Мардонова. В их исследованиях идет речь о проблемах, особенностях функционирования, показателях и направлениях развития рынка трудовых ресурсов в рамках индустрии туризма [5, 6].

Непосредственно проблематика повышения квалификации, переквалификации, получения дополнительного образования, а также механизмы усовершенствования процессов повышения качества трудовых ресурсов в индустрии гостеприимства и туризма России достаточно полно раскрыты в исследованиях таких авторов, как М.В. Полевая, А.В. Романюк, Р.Р. Гареев, Ф.К. Гадимова, Е.С. Сахарчук [7–9]. В.Ю. Морозовым и А.А. Поправкиной раскрыты традиционные и современные подходы подготовки кадров в сфере туризма и индустрии гостеприимства в России [10].

При всем многообразии механизмов усовершенствования кадрового потенциала и методик повышения квалификации кадров в туристической индустрии ученые акцентируют внимание на правовых регуляторах туристского рынка труда, которые отражены в нормативно-законодательных документах и рассмотрены научным сообществом, что нашло свое отражение в публикациях отечественных теоретиков и практиков. Например, в исследованиях Е.А. Павлова говорится об особенностях законодательного регулирования подготовки кадров для сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма, а также об оценках качества и уровня их подготовленности [11].

В научной работе Г.А. Карповой, М.В. Волошиновой и Л.В. Хоревой рассмотрены особенности использования сетевых форм подготовки кадров для сферы туризма, раскрыты проблемы, связанные с современным состоянием нормативной базы развития сетевизации обучения. В контексте трансформации образовательных стандартов в сфере туризма описаны возможные направления применения профстандартов в сфере подготовки кадров для индустрии туризма, обоснована целесообразность менее жесткой привязки стандартов к профессиональным на уровне подготовки специалистов с высшим образованием [12].

В контексте государственного регулирования рассмотрена позиция С.В. Дусенко относительно открытия специализированных учебных заведений, цель функционирования которых – повышение квалификации кадров индустрии туризма. Такая концепция нашла свое отражение и в данном исследовании [13].

Ввиду военно-политических и социально-экономических обстоятельств, недостаточно изученными и освещенными в научном сообществе, остаются проблемы повышения качества трудовых туристических ресурсов в новых регионах России, к которым относятся туристические дестинации Приазовья.

Методология исследования

В процессе исследования автором применялись методы теоретико-экономической группы, в частности для общей оценки ситуации по кадровому обеспечению туристической индустрии приазовских регионов, а также с целью формирования собственных концепций относительно влияния уровня качества рабочей силы на конечный результат туристического производства. Одновременно использовались инструменты экспертной оценки ситуации. Посредством маркетинговых исследований и математических методов осуществлялось определение кадровой потребности туристических дестинаций новых территорий России, в том числе потребности компетентного менеджмента в туризме Новороссии. Также данная методика была применена при выявлении приоритетности факторов, в том числе образования, влияющих на степень заинтересованности субъектов в развитии индустрии туризма.

Результаты

Повышение квалификации кадров индустрии туристских услуг сегодня можно расценивать как стратегический вектор ее развития в новых регионах России. Как известно, кадры – это ценный классический ресурс любого производства – делопроизводства, промышленного производства, производства сферы услуг. Индустрия туризма включает в себя все три составляющие, поэтому ее развитие требует наличия многофункционального кадрового ком-

плекса – от обслуживающего персонала до управляющих наивысшего уровня. При этом главное условие эффективной работы кадрового аппарата, как и в любой другой сфере, – это гармоничное взаимодействие сотрудников на всех уровнях хозяйствования и управления при наличии имеющихся туристических ресурсов.

Автором проведено исследование рынка труда в туристической индустрии дестинаций Приазовья. Примененная методология представляет собой алгоритм реализации последовательных функций и соответствующих методик, а также имеет ряд характеристик:

1. Способ получения данных – проведение опроса в регионах путем использования инструментов анкетирования и интервьюирования: местного населения (518 чел.); туристов (360 чел.); представителей туристского, в том числе гостинично-ресторанного бизнеса (132 объекта); представителей органов власти (24 чел.).

2. Информационная и техническая поддержка – Министерства культуры, спорта и туризма, молодежной политики, администрации Донецкой, Запорожской и Херсонской областей, региональных отделений общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение Первых».

3. Сроки проведения исследования – с мая 2022 г. по январь 2024 г. в три этапа:

- 1-й этап – сбор информации (май–июнь 2022 г., август–сентябрь 2022 г., январь 2023 г., май–июнь 2023 г., август–октябрь 2023 г., январь 2024 г.);
- 2-й этап – обработка информации (систематизация, математические расчеты), декабрь 2023 г. – январь 2024 г.;
- 3-й этап – интерпретация результатов исследования, формирование выводов, январь–февраль 2024 г.

4. Методы – маркетинговые, экспертные, экономико-математические, технические, экономической теории.

Следует отметить, что при проведении анкетирования для каждого сектора индустрии туризма были разработаны, апробированы и распространены индивидуальные опросники в целях получения объективно необходимых, достоверных и разнообразных данных по гостинично-ресторанной сфере, транспортной инфраструктуре, культурно-развлекательному сектору.

Исследования сектора рынка труда в туризме позволили выявить основные кадровые потребности предприятий туристической инфраструктуры Донецкой, Запорожской и Херсонской областей (табл. 1).

В целом, как показали исследования, уровень обеспеченности туристической индустрии трудовыми ресурсами за год изменился в лучшую сторону. Уменьшение потребности в кадрах составило от 8,3 до 12,4 процентных пунктов по секторам «Объекты питания» и «Туроператоры, турагентства, туристические информационные центры» соответственно. Средний показатель уменьшения кадровой потребности индустрии туризма на территории новых исследуемых туристических регионов России составил 10,7 процентных пунктов в целом по всем секторам. Однако в разрезе специальностей основными категориями дефицита трудовых ресурсов остаются квалификации инженерно-технического направления, работники которых требуются практически в каждом секторе туристической индустрии, а также менеджеры туристического и гостинично-ресторанного направлений разных уровней, несмотря на тот факт, что за 2023–2024 гг. дефицит по этим специальностям также уменьшился (табл. 2).

Следует разграничивать такие понятия, как «отсутствие кадров» и «отсутствие квалифицированных кадров». На сегодняшний день специалисты менеджмента большинства предприятий, связанных с туризмом, не обладают профильными профессиональными компетенциями, которые следует рассматривать как конкурентное преимущество любого субъекта туристического бизнеса. Тут следует отметить, что образовательная система Российской Федерации, как и любой другой институт, внедряется в обедненную постукраинскую экономику туризма поэтапно, а процесс адаптации населения и туристического бизнеса к нормам и требованиям современности – сложный и противоречивый, требующий как самообразования

субъектов, так и фундаментального профессионального обучения менеджеров туристической сферы, в составе которой культурный, отельно-ресторанный и развлекательный сектора.

Таблица 1. Кадровые потребности туристической индустрии Донецкой, Запорожской и Херсонской областей (на начало года)

Table 1. Personnel needs of the tourism industry of Donetsk, Zaporozhye and Kherson regions (at the beginning of the year)

Сектор туристической индустрии Tourism industry sector	Основные специальности сектора туристической индустрии Main specialties of the tourism industry sector	Потребность в специалистах (среднее по сектору туристической индустрии), % Demand for specialists (average for the tourism industry sector), %	
		2023	2024
Средства размещения Accommodation facilities	Специалисты компьютерных систем бронирования и размещения, специалисты туристического менеджмента, инженерно-технические работники Specialists in computer reservation and accommodation systems, tourism management specialists, engineering and technical workers	41,8	32,3
Объекты питания Food facilities	Повара высшей категории, официанты, профильные менеджеры, инженерно-технические работники Chefs of the highest category, waiters, specialized managers, engineers and technical workers	23,2	14,9
Транспортная инфраструктура Transport infrastructure	Водители пассажирских перевозок наземного, водного и воздушного транспорта, водители грузоперевозок, инженерно-технические работники Drivers of passenger transportation of land, water and air transport, freight drivers, engineering and technical workers	32,6	21,0
Туроператоры, турагентства и туристические информационные центры Tour operators, travel agencies and tourist information centers	Профильные менеджеры туристического, бизнеса, маркетологи, планово-экономические работники Profile managers of tourism, business, marketers, economic planners	76,7	64,3
Культурно-исторические объекты Cultural and historical objects	Историки и искусствоведы, профессиональные гиды, переводчики Historians and art historians, professional guides, translators	29,6	18,4
Санаторно-лечебные и медицинские учреждения Sanatorium and medical institutions	Профильные медицинские работники, инженерно-технические работники Specialized medical workers, engineering and technical workers	42,4	33,3
Развлекательные заведения Entertainment facilities	Аниматоры, музыканты, артисты Animators, musicians, artists	31,0	19,8
Образование в отрасли туризма Education in the tourism industry	Профильные научно-педагогические работники высших учебных заведений Profile scientific and pedagogical workers of higher educational institutions	58,4	46,4

Источник: сформировано автором на основе результатов маркетингового исследования рынка труда туристических дестинаций Приазовья России.

Source: generated by the author based on the results of marketing research of the labor market of tourist destinations in Azov region of Russia.

Таблица 2. Потребности туристической инфраструктуры Донецкой, Запорожской и Херсонской областей в туристическом менеджменте (на начало года)
Table 2. Needs of the tourism infrastructure of Donetsk, Zaporozhye and Kherson regions in tourism management (at the beginning of the year)

Уровень менеджмента Management level	Должность, специальность Position, specialty	Основная функциональность Basic functionality	Потребность в данных специалистах, % Demand for these specialists, %	
			2023	2024
Высший уровень Top manager	Например, генеральный директор, коммерческий директор, директор, член правления фирмы For example, general director, commercial director, director, member of the board of a company	Формирование глобальных целей и стратегии развития предприятия, определение внутрифирменных ценностей фирмы либо гостинично-ресторанного объекта Formation of global goals and development strategy of the enterprise, determination of internal company values of the company or hotel and restaurant facility	38,8	20,5
Средний уровень Middle manager	Например, руководитель подразделений, начальник службы размещения и отдела продаж, начальник отдела производства питания For example, head of departments, head of accommodation and sales department, head of food production department	Управление работой других менеджеров, решение более принципиальных задач, участие в составлении планов функционирования и развития объекта индустрии Managing the work of other managers, solving more fundamental problems, participating in drawing up plans for the functioning and development of an industrial facility	44,6	29,2
Низший уровень Entry manager	Например, руководитель подразделения или бригады, старшие горничные, главный в группе «room service» For example, the head of a department or team, senior maids, the head of the "room service" group	Управление деятельностью конкретных сотрудников, контроль результатов их работы, отсутствие контроля над работой других менеджеров Managing the activities of specific employees, monitoring the results of their work, lack of control over the work of other managers	22,3	14,0

Источник: сформировано автором на основе результатов маркетингового исследования рынка труда туристических дестинаций Приазовья России.

Source: generated by the author based on the results of marketing research of the labor market of tourist destinations in Azov region of Russia.

В связи с этим для усовершенствования уже действующего аппарата менеджмента объективно необходимо внедрение следующих механизмов повышения квалификации управленцев в сфере туризма, культуры и индустрии развлечений:

- организация и реализация обучающих выездных программ на передовые предприятия туристической индустрии;
- проведение обучающих тренингов, лекций, презентаций, семинаров, мастер-классов, тематических конференций и форумов для представителей туристического бизнеса на базе высших учебных заведений профильной ориентации;
- организация профессиональных курсов переквалификации для представителей туристического бизнеса на базе высших учебных заведений профильной ориентации;
- внедрение на предприятия самообучающих программ внутрикорпоративного менеджмента туризма;
- внедрение профессиональных профильных программ обучения персонала «кадры по обмену».

Внедрение обозначенных мероприятий по повышению квалификации менеджеров туристической индустрии Приазовья позволит усовершенствовать их универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, что даст возможность:

- качественно проводить анализ отраслевого рынка туризма, в том числе сферы гостинично-ресторанных, развлекательных, санаторно-курортных и других услуг;
- правильно определять тактику работы с клиентами, поставщиками и иными партнерами по туристическому бизнесу;
- умело использовать инновационные системы закупок и формировать товарную политику в сфере торговли походно-туристической продукцией, гостинично-ресторанным оборудованием и продуктами питания;
- креативно формировать популяризационно-рекламную кампанию предприятий индустрии туризма;
- вовремя и рационально реагировать на «конкурентноопасную» ситуацию на отраслевом рынке;
- формировать эффективную стратегию дальнейшего развития предприятий туристической индустрии;
- профессионально рассчитывать стоимость туристической продукции и услуг;
- понимать законодательные и нормативные документы в области туризма, в том числе гостинично-ресторанного сектора, индустрии развлечений, сферы культуры.

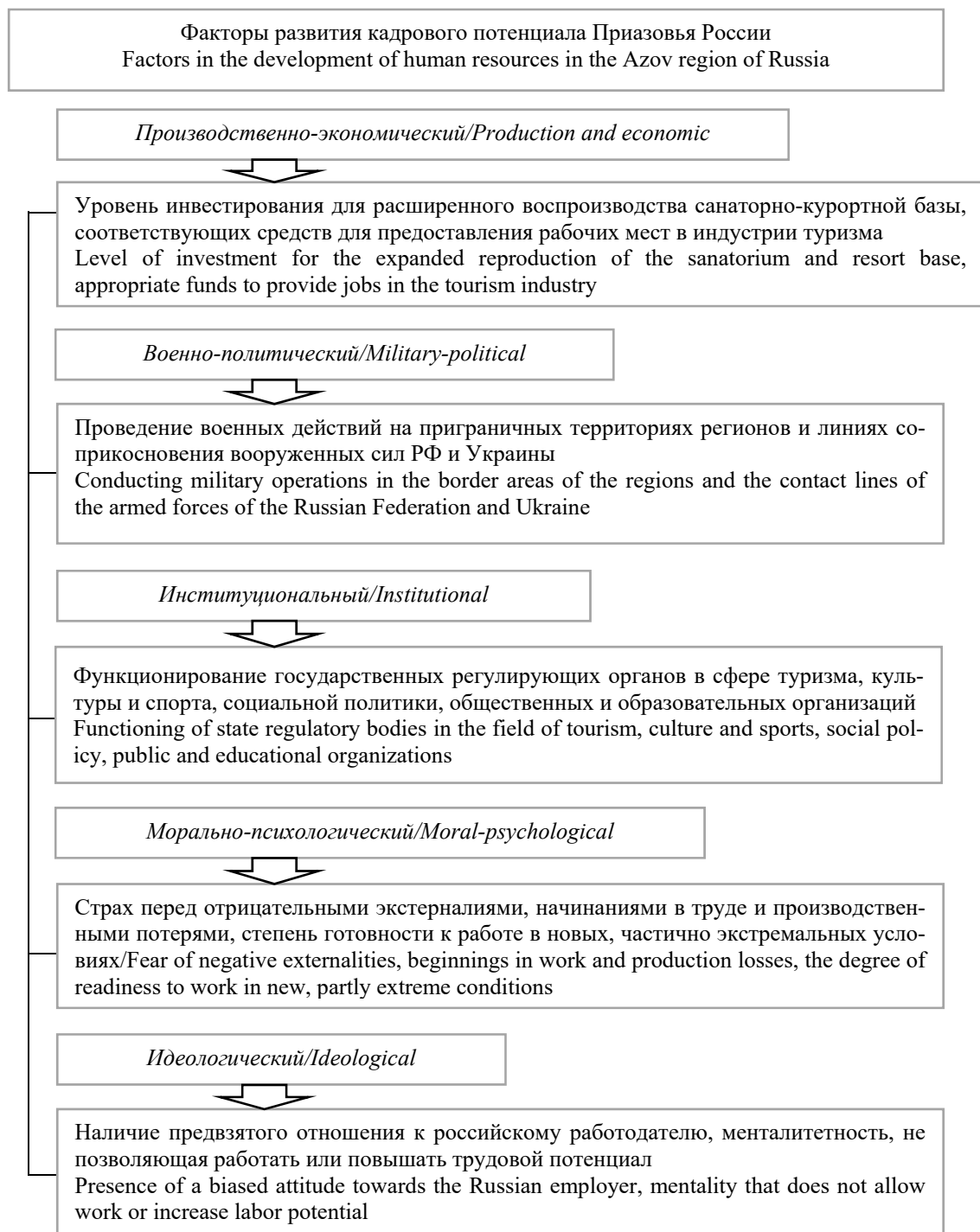
Таким образом, благодаря дополнительным обучающим механизмам, реализация такого набора характеристик выполненной работы в туристическом менеджменте управленцами уровней Top, Middle и Entry, как «качественно, эффективно, рационально, креативно, вовремя, правильно, профессионально, грамотно и т. п.», будет демонстрировать достижение желаемых результатов (финансово-экономических и социальных) туристического бизнеса Приазовья.

Отсутствие профессионального менеджмента в сфере туристских услуг новых туристических дестинаций России – это важная, но лишь одна из проблем туристической инфраструктуры. Уровень ее развития на самом деле определяется более широким спектром детерминант, так или иначе влияющих на степень кадрового обеспечения туристического Приазовья.

На сегодняшний день в контексте исследования обозначенной проблематики на новых территориях России можно выделить ряд главных факторов развития кадрового потенциала в туристической индустрии (рис. 1).

Совокупное действие имеющихся рассмотренных детерминант формирования процесса кадрового развития Приазовья России в той либо иной мере создает ряд обстоятельств, при которых сегодня на данной туристической дестинации образовался дефицит качественных кадров в туристической отрасли, в том числе отельно-ресторанной и санаторно-лечебной сферах, а также индустрии культурных развлечений и транспортной инфраструктуре. К таким обстоятельствам, по мнению автора, можно отнести:

- отсутствие соответствующего образования у многих работников, занимающих определенную должность;
- в процессе получения образования сотрудником не в полном объеме были освоены общепрофессиональные и профессиональные компетенции;
- отсутствие практического опыта у многих работников в связи с возрастом или в связи с тем, что ранее никогда не занимали данную должность;
- отсутствие актуального профессионального опыта по смежным специальностям;
- отсутствие у субъектов финансовых средств на дополнительное обучение, повышение квалификации и переквалификацию персонала, а также принятие на работу квалифицированного специалиста;
- отсутствие заинтересованности у сотрудников в дополнительном расширении своих профессиональных возможностей в индустрии туризма ввиду морального состояния и отсутствия зависимости от приобретения дополнительного образования.



Источник: составлено автором.

Source: generated by the author.

Рис. 1. Основные группы факторов, определяющих формирование кадрового потенциала туристического Приазовья России

Fig. 1. The main groups of factors determining the formation of human resources in the tourism region of the Azov region of Russia

По результатам маркетинговых исследований туристических дестинаций Приазовья России большинство опрошенных глобальным фактором, не позволяющим сегодня повышать кадровый потенциал, лежащий в основе развития туристской инфраструктуры, считает не-

оконченные военные действия в Донецкой, Запорожской и Херсонской областях, происходящие в рамках специальной военной операции России (88,8 % респондентов). 11,2 % опрошенных делают акцент на отсутствии всеобщей заинтересованности населения, а также государства в развитии туризма Приазовья страны. По мнению автора, тут можно подискутировать – не является ли отсутствие такой заинтересованности также следствием данных военно-политических обстоятельств? Так или иначе в рамках проблемы «незаинтересованности» респонденты выделяют группу основных детерминантов (часть респондентов делает акцент на нескольких факторах): нежелание туристов иных регионов России передвигаться по дестинациям, а также пользоваться туристическими услугами субъектов Донецкой, Запорожской и Херсонской областей (73,3 % опрошенных); низкий уровень инвестиционной заинтересованности среди внутрирегиональных и внешних субъектов туристического бизнеса (48,4 %); слабая заинтересованность в скорейшем развитии отрасли со стороны государства (30,8 %); нежелание туристического бизнеса повышать свою квалификацию в сферах гостинично-ресторанного, культурного, развлекательного секторов (54,2 %).

Следует отметить, что вытекающим обстоятельством является отсутствие потенциальных рабочих мест в туристической инфраструктуре обозначенных регионов, которая, в свою очередь, приводит к уменьшению эффективности отрасли, в том числе к снижению положительного социального результата туризма. По мнению автора, такая проблема касается профессиональной подготовки «государственных управленцев» разных уровней соответствующей отрасли.

Как показали исследования, нежелание усовершенствовать профессиональные компетенции, особенно получать платное дополнительное образование в области туризмовеждения, множество субъектов также связывают с военно-политической напряженностью. Поэтому в стимулировании ситуации, по мнению автора, действительно необходим серьезный концептуальный подход с участием государственных органов.

Опыт развитых туристических регионов России [14–18], а также зарубежья [19–21] демонстрирует различные практики государственного подхода и соответствующей туристической политики, подкрепленные законодательно-правовыми механизмами.

Однако, учитывая потребности и организационно-экономические возможности Новороссии, по мнению автора, следует начать с того, с чем ранее уже субъекты туристического бизнеса имели дело, одновременно внедрив дополнительные организационные, образовательные, стимулирующие и контролирующие механизмы. В данном контексте следует рассмотреть создание многофункционального информационно-образовательного туристического центра Приазовья России (МИОТЦ). Цель его функционирования – формирование и укрепление производственного суверенитета в отрасли туризма данной туристической дестинации через внедрение в туристическое производство информационной и образовательной помощи субъектам туристического рынка Приазовья России (рис. 2).

Основными функциями МИОТЦ: организационная, образовательная, информационная, консалтинговая, финансово-экономическая.

В контексте реализации главной цели организации и поставленных функций можно выделить следующие основные задачи МИОТЦ Приазовья России:

- осуществление процесса ознакомления субъектов туристического бизнеса с нормативно-правовыми изменениями, нововведениями, механизмами работы в конкретных сферах индустрии;
- предоставление консультаций и проведение научных исследований отраслевого рынка в различных секторах индустрии туристских услуг;
- организация туристических выставок и иной популяризационной туристской деятельности;
- формирование региональных программ дополнительного образования трудовых ресурсов туристической индустрии с учетом производственных потребностей регионов;

- разработка индивидуальных программ внутрикорпоративной подготовки кадров действующих субъектов туристической индустрии;
- организация профессиональных лекций, семинаров, тренингов для участников туристического бизнеса;
- организация курсов повышения квалификации для специалистов туризма, уже имеющих профильное образование;
- организация процессов переквалификации трудовых ресурсов индустрии туристских услуг;
- обеспечение рабочих мест для трудовых кадров отрасли, прошедших процесс обучения, повышения квалификации и переквалификации.



Источник: составлено автором.

Source: generated by the author.

Рис. 2. Организационная структура многофункционального информационно-образовательного туристического центра Приазовья России

Fig. 2. Organizational structure of the multifunctional information and educational tourist center of the Azov region of Russia

Обучающие программы Центра следует разрабатывать и внедрять в рамках сотрудничества с высшими учебными заведениями новых регионов Российской Федерации, что не только создаст платформу для повышения квалификации и переквалификации потенциальных

слушателей, но и расширит рабочие возможности работников сферы образования. На сегодняшний день в высших учебных заведениях существует возможность не только основного, но и дополнительного профессионального образования. Например, в данном контексте в пределах рассматриваемых проблем дефицита кадров ФГБОУ ВО «Мелитопольский государственный университет» проводит дополнительное обучение магистров второго курса по смежным специальностям «Туризм», «Технология продукции и организация общественного питания», а также по ряду экономико-управленческих и технических направлений, широко применимых в индустрии туристских услуг. Также программы дополнительного и профессионального образования могут быть представлены Донецким государственным и Азовским государственным педагогическим университетами.

Для новых туристических регионов России, учитывая особенности их постконфликтного существования, имеются различные актуальные дистанционные и заочные формы и методы повышения квалификации кадров и усовершенствования туристского потенциала. При этом управление качеством и контроль подготовки слушателей в системе дополнительного профессионального образования гостинично-ресторанного сектора и отрасли туризма в целом должны осуществляться организациями, которые непосредственно реализуют образовательный процесс (контроль проведения и посещаемости занятий, сдача итоговых экзаменов, контрольные срезы и промежуточные тестирования), а также представителями многофункционального информационно-образовательного туристического центра, являющегося организатором данной образовательной деятельности.

Также следует отметить, что система повышения квалификации менеджмента в туризме всех уровней и переквалификации, о которой говорилось ранее, должна быть интегрирована в данный организационно-управленческий институт. В контексте такой подготовки в первую очередь необходимо учитывать направление деятельности субъекта и специфику отраслевого рынка.

В конечном итоге формирование и функционирование данного Центра позволит улучшить качество туризма в Приазовских регионах Новороссии и увеличить внутренние потоки туризма. Это, в свою очередь, даст возможность создавать новые рабочие места в рамках индустрии, производить креативный туристический продукт и повысить доходность соответствующего сектора экономики. Иными словами, работа Центра должна быть направлена на то, чтобы превратить современный туризм новых Приазовских территорий страны в полноценную индустрию. Финансирование аппарата должно осуществляться за средства регионального бюджета, а также частично федерального, поскольку его долгосрочные цели связаны непосредственно с созданием курортов национального значения.

Обсуждение

Таким образом, с точки зрения структурного состава туристических ресурсов, кадровый компонент является равноценной составляющей, поэтому очевидно, что процесс функционирования туристской инфраструктуры и существование соответствующей индустрии на принципах устойчивого развития не возможны без участия в нем квалифицированных кадров гостинично-ресторанной сферы, индустрии развлечений и культуры, транспортного сектора и логистической цепи, курортной медицины, а также других секторов туризма.

Теоретическая ценность исследования проблематики кадрового потенциала туристической индустрии Приазовья Российской Федерации заключается в качественной и количественной оценке ее кадрового потенциала, обозначении главных механизмов повышения квалификации туристического менеджмента новых регионов РФ; выявлении качественных характеристик функционирования эффективного туристского менеджмента; раскрытии основных факторов формирования обстоятельств функционирования действующих трудовых ресурсов отрасли Приазовья.

Практическая значимость исследования автора состоит в вынесении рекомендаций по повышению кадрового потенциала туристической индустрии новых регионов России как одного из векторов развития регионального туризма. Ключевым элементом при этом выделено формирование такого государственного института, как межрегиональный информационно-образовательный туристический центр. Ведущей стратегией данной организации должно быть предусмотрено оказание помощи в организации туризма и реализации туристских возможностей приазовских регионов Новороссии.

Результаты исследования могут быть использованы при формировании региональной стратегии образования и усовершенствования качества трудовых ресурсов отрасли туризма в контексте развития соответствующей ветви инфраструктуры индустрии туризма Приазовья России.

Заключение

Таким образом, усовершенствование кадрового потенциала индустрии туристских услуг Приазовья России является стратегическим вектором ее развития, в частности инфраструктуры гостинично-ресторанного, санаторно-лечебного, культурно-развлекательного и транспортного секторов. Наращивание качества трудовых ресурсов даст дестинациям не только улучшенный туристический продукт и приток туризма, но и дополнительные рабочие места. Процесс образовательной деятельности в отрасли туризма является важной составляющей успеха субъектов туристического бизнеса, а также функционирования индустрии на принципах устойчивого развития. Сложившиеся военно-политические и социально-экономические обстоятельства в Донецкой, Запорожской и Херсонской областях сегодня усложняют дополнительную образовательную деятельность субъектов туристической индустрии, что требует внедрения взвешенного государственного подхода, разработки и использования институциональных программ сбалансирования ситуации в контексте глобальной туристской политики новых регионов России.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дмитриева А.А., Валиева К.Ф. Внутренний туризм России: современные проблемы и стратегические перспективы развития // Молодой учёный: сборник статей VII Международного научно-исследовательского конкурса. – Пенза: Наука и Просвещение, 2022. – С. 64–68. EDN: OEGLPL
2. Раимова М.Д., Махатов С.И. Пути ускорения развития туризма и повышения его роли в экономике // Gospodarka i Innowacje. – 2022. – Т. 24. – С. 395–400.
3. Gössling S., Scott D., Hall M. Pandemics, tourism and global change: a rapid assessment of COVID-19 // Journal of Sustainable Tourism. – 2020. – P. 1–20. DOI: <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1758708>.
4. Global and regional tourism performance // UNWTO/World Tourism Organization a UN Specialized Agency. – 2022. URL: <https://www.unwto.org/tourism-data/global-and-regional-tourism-performance> (дата обращения 08.02.2024).
5. Пирогова О.В., Пирогова А.Ю., Сорокин Г.Ю. Занятость населения в сфере туризма // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 12-3. – С. 593–598.
6. Турабеков С.Ш., Рахимова Н.А., Мардонов Б.Б. Взаимосвязь между развитием туристических услуг и уровнем занятости // Colloquium-journal. – 2020. – № 7-6 (59). – С. 49–52.
7. Полевая М.В. Модернизация системы подготовки кадров для индустрии туризма: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – М., 2011. – 47 с.
8. Романюк А.В., Гареев Р.Р., Гадимова Ф.К. Развитие кадрового потенциала в индустрии гостеприимства и туризма России в рамках реализации национальных проектов // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. – 2022. – Т. 11. – № 4. – С. 62–72. EDN: ZRCHNF. DOI: 10.12737/2306-627X-2022-11-4-62-72.
9. Сахарчук Е.С. Повышение квалификации сотрудников туристского предприятия как компонент системы управления знаниями // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2019. – № 5 (91). – С. 172–181. DOI: 10.24411/1997-0803-2019-10519.

10. Морозов В.Ю., Поправкина А.А. Особенности подготовки кадров в сфере туризма и гостеприимства в России: традиционный и современный подходы // Сервис в России и за рубежом. – 2015. – № 2 (58). – С. 88–99. DOI: 10.12737/11894.
11. Павлов Е.А. Проблемы законодательного регулирования подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. – 2016. – Т. 10. – № 1. – С. 27–37. DOI: 10.12737/17733.
12. Карпова Г.А., Волошинова М.В., Хорева Л.В. Подготовка кадров для сферы рекреации и туризма: сетевизация и профессиональные стандарты // Рекреация и туризм. Современные механизмы и технологии подготовки кадров для сферы рекреации и туризма. – 2019. – № 3 (3). – С. 27–35. DOI: 10.18572/2686-858X-2019-3-3-27-35.
13. Дусенко С.В. О создании и функционировании центра повышения квалификации кадров сферы туризма // Современные проблемы сервиса и туризма. – 2010. – № 2. – С. 70–74.
14. Котлярович А.П. Инновационные стратегии геоэкономического развития туристского рынка Российской Федерации // Инновационная парадигма экономических механизмов хозяйствования: сборник научных трудов VIII международной научно-практической конференции. – Симферополь: Ариал, 2023. – С. 278–281. EDN: VAAOCQ.
15. Саченок Л.И., Змерзлый Б.В. Направления государственно-правового регулирования туристической деятельности // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского: Юридические науки. – 2021. – Т. 7 (73). – № 1. – С. 289–303. DOI: 10.37279/2413-1733-2021-7-1-289-30.
16. Уразалиев Р.М. Правовое обеспечение туристской деятельности // Молодой ученый. – 2023. – № 11 (458). – С. 267–268.
17. Шалом Д.В. Проблемные аспекты федерального и регионального законодательства в сфере туризма в Российской Федерации // Молодой ученый. – 2021. – № 13 (355). – С. 216–218.
18. Стрембицкая Л.И. Роль государства в развитии туризма и деятельности индустрии // StudNet. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-gosudarstva-v-razvitii-turizma-i-deyatelnosti-industrii> (дата обращения 05.02.2024).
19. Дедусенко Е.А. Зарубежный опыт подготовки кадров для индустрии гостеприимства и туризма // Туризм и сервис. Подготовка кадров, проблемы и перспективы развития: сборник научных статей. – М.: Изд-во РГУТиС, 2010. – С. 61–65.
20. Зарубежный опыт управления развитием туризма на основе механизма государственно-частного партнерства / А.Т. Тлеубердинова, А.Т. Алдабергенова, Д.М. Салауатова, С. Пратт // Вестник Казахского университета «Туран». – 2022. – № 2. – С. 193–201. DOI: <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2022-1-2-193-201>.
21. Тарасенок А.И. Туристический комплекс Республики Беларусь: Современные проблемы и новый механизм развития // Белорусский экономический журнал. – 2016. – № 1 (74). – С. 109–127.

Информация об авторе

Краснодэд Татьяна Леонидовна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики Мелитопольского государственного университета, Россия, г. Мелитополь, 272312, пр. Б. Хмельницкого, 18; tl.krasnoded@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-8930-3248>

Поступила в редакцию: 12.03.2024

Поступила после рецензирования: 15.06.2024

Принята к публикации: 30.06.2024

REFERENCES

1. Dmitrieva A.A., Valieva K.F. Domestic tourism in Russia: modern problems and strategic development prospects. *Collection of articles of the VII International Research Competition. Young scientist*. Penza, Science and Enlightenment Publ., 2022. pp. 64–68. (In Russ.) EDN: OEGLPL.
2. Raimova M.D., Makhatov S.I. Ways to accelerate the development of tourism and increase its role in the economy. *Gospodarka i Innowacje*, 2022, vol. 24. pp. 395–400. (In Russ.)
3. Gössling S., Scott D., Hall M. Pandemics, tourism and global change: a rapid assessment of COVID-19. *Journal of Sustainable Tourism*, 2020, pp. 1–20. DOI: <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1758708>.
4. Global and regional tourism performance. *UNWTO/World Tourism Organization a UN Specialized Agency*. 2022. Available at: <https://www.unwto.org/tourism-data/global-and-regional-tourism-performance> (accessed 8 February 2024).
5. Pirogova O.V., Pirogova A.Yu., Sorokin G.Yu. Employment of the population in the field of tourism. *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*, 2020, no. 12-3, pp. 593–598. (In Russ.)

6. Turabekov S.Sh., Rakhimova N.A., Mardonov B.B. The relationship between the development of tourism services and the level of employment. *Colloquium-journal*, 2020, no. 7-6 (59), pp. 49–52. (In Russ.)
7. Polevaya M.V. *Modernization of the personnel training system for the tourism industry*. Dr. Diss. Abstract. Moscow, 2011. 47 p. (In Russ.)
8. Romanyuk A.V., Gareev R.R., Gadimova F.K. development of human resources in the hospitality and tourism industry of Russia within the framework of national projects. *Scientific research and development. Economics of the Firm*, 2022, vol. 11, no. 4, pp. 62–72. (In Russ.) EDN: ZRCHHF. DOI: 10.12737/2306-627X-2022-11-4-62-72.
9. Sakharchuk E.S. Further training of employees of a tourism company as a component of a knowledge management system. *Bulletin of the Moscow State University of Culture and Arts*, 2019, no. 5 (91), pp. 172–181. (In Russ.) DOI: 10.24411/1997-0803-2019-10519.
10. Morozov V.Yu., Popravkina A.A. Features of personnel training in the field of tourism and hospitality in Russia: traditional and modern approaches. *Service in Russia and abroad*, 2015, no. 2 (58), pp. 88–99. (In Russ.)
11. Pavlov E.A. Regulatory problems of training, retraining and advanced training of personnel for the sphere of recreation and sport tourism. *Bulletin of the Association of Universities of Tourism and Service*, 2016, vol. 10, no. 1, pp. 27–37. (In Russ.) DOI: 10.1273717733.
12. Karpova G.A., Voloshinova M.V., Khoreva L.V. Training for personnel for the sphere of recreation and tourism: networking and professional standard. *Recreation and tourism. Modern mechanisms and technologies for training personnel for the sphere of recreation and tourism*, 2019, no. 3 (3), pp. 27–35. (In Russ.) DOI: 10.18572/2686-858X-2019-3-3-27-35.
13. Dusenkov S.V. On the creation and functioning of a center for advanced training of tourism personnel. *Modern problems of service and tourism*, 2010, no. 2, pp. 70–74. (In Russ.)
14. Kotlyarov A.P. Innovative strategies for the geo-economic development of the tourist market of the Russian Federation. *Collection of scientific papers of the VIII international scientific and practical conference. Innovative paradigm of economic mechanisms*. Simferopol, Arial Publ., 2023. pp. 278–281. (In Russ.) EDN: VAAOCQ.
15. Sachenok L.I. Directions of state-legal regulation of tourism activities. *Scientific notes of V.I. Vernadsky Crimean federal university. Juridical science*, 2021, vol. 7 (73), no. 1, pp. 289–303. (In Russ.) DOI: 10.37279/2413-1733-2021-7-1-289-303.
16. Urazaliev R.M. Legal support for tourism activities. *Young scientist*, 2023, no. 11 (458), pp. 267–268. (In Russ.)
17. Shalom D.V. Problematic aspects of federal and regional legislation in the field of tourism in the Russian Federation. *Young scientist*, 2021, no. 13 (355), pp. 216–218. (In Russ.)
18. Strembitskaya L.I. The role of the state in the development of tourism and industry. *StudNet*, 2022, no. 2. (In Russ.) Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-gosudarstva-v-razviti-turizma-i-deyatelnosti-industrii> (accessed 5 February 2024).
19. Dedusenko E.A. Foreign experience in training personnel for the hospitality and tourism industry. Tourism and service. *Collection of scientific Art. Tourism and service. Personnel training, problems and development prospects*. Moscow, RGUTiS Publ. house, 2010. pp. 61–65. (In Russ.)
20. Tleuberdinova A.T., Aldabergenova A.T., Salauatova D.M., Pratt S. Foreign experience in tourism development management based on the public-private partnership mechanism. *Bulletin of "Turan" University*, 2022, no. 2, pp. 193–201. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2022-1-2-193-201>.
21. Tarasenko A.I. Tourist complex of the Republic of Belarus: modern problems and new development mechanism. *Belarusian Economic Journal*, 2016, no. 1 (74), pp. 109–127. (In Russ.)

Information about the author

Tatyana L. Krasnoded, Cand. Sc., Associate Professor, Melitopol State University, 18, B. Khmel'nitsky avenue, Melitopol, 727312, Russian Federation; tl.krasnoded@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-8930-3248>

Received: 12.03.2024

Revised: 15.06.2024

Accepted: 30.06.2024