

УДК 338/24 ( 477.75):338.48

## ПУТИ УСТРАНЕНИЯ НЕПОЛНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК УСЛОВИЕ ВЫХОДА ИЗ КРИЗИСА В ТУРИЗМЕ

*Карташевская И.Ф.*

*Таврический национальный университет им. В.И. Вернадского, Симферополь, Украина  
E-mail: kainfi@mail.ru*

Рассмотрена динамика использования трудовых ресурсов в курортно-рекреационной, туристской сфере на основе официальных статистических данных, предложены пути решения проблемы.

**Ключевые слова:** туризм, статистика туризма, занятость персонала в туристской сфере.

**Актуальность.** Исследуемая проблема связана с тем, что кризисные явления, в первую очередь, отражаются на жизненном уровне населения, обеспеченности рабочими местами. Это наглядно прослеживается на примере курортно-рекреационной, туристской отрасли.

**Цель исследования** – рассмотреть динамику использования трудовых ресурсов в курортно-рекреационной, туристской отрасли.

### **Задачи:**

- на основании официальных статистических данных проследить тенденции изменения использования рабочей силы в отрасли;
- исследовать причины низкого уровня заработной платы персонала;
- предложить некоторые пути решения проблемы.

**Анализ существующих подходов к исследуемой проблеме.** Анализ библиографических источников показал, что над проблемными вопросами, связанными с управлением персоналом в туристской, курортно-рекреационной сфере Украины работают многие ученые, среди которых: Бабич А.М., Балабанов И.Т., Балабанов А.И., Гуляев В.Г., Зорин Н.В., Козырев В.М., Квартальнов В.А., Миронова Т.Л., Морозова В.Г., Чудновский А.Д., Колесник Н.В., Пузанова Е.П., Яковенко И.М. Однако лишь несколько публикаций и научных работ связаны с использованием персонала туристской отрасли в межсезонье, среди них – Трегулова И.П. [1], Карташевская И.Ф. [2].

**Основные результаты исследования.** Согласно расчетам СОПС АН Украины в Автономной Республике Крым в 2005 году насчитывалось 1295,8 тыс. человек трудовых ресурсов, в том числе трудоспособного населения в трудоспособном возрасте 1219,0 тыс.чел. Число трудовых ресурсов фактически занятых во всех сферах экономической деятельности составляет 791,5 тыс. чел. Согласно пессимистическому прогнозу эта цифра к 2015 году сократится до 653,7 тыс. чел, по оптимистическому – до 779,1 тыс. чел. [3, с. 162].

Согласно данным Главного управления статистики АРК в организациях санаторно-курортного, гостиничного и туристического комплекса по состоянию на 1 января 2008 года занято 409,95 тыс. штатных работников, то есть 52% от числа занятых во всех сферах экономики.

Приведенные в таблице 1 данные наглядно показывают распределение штатных работников в различных учреждениях и организациях. В санаторно-курортных учреждениях – 18, 9 тыс.чел. в том числе: более 5 тысяч врачей, в гостиницах – 0,8 тыс. чел., в иных средствах размещения – 5,3 тыс.чел., в туристских агентствах и бюро путешествий – 0, 8 тыс. чел. Максимальное число работающих приходится на санаторно-курортный комплекс, численность которого в АР Крым составляет по состоянию на 2008 год 553 единицы.

Таблица 1

Количество штатных работников предприятий, учреждений и организаций санаторно-курортного, гостиничного и туристического комплекса

	Среднестатистическое учетное количество штатных работников, лиц		9 месяцев 2008 к 9 месяцам 2007, %		В процентах к общей численности работников за 9 месяцев 2008
	2002	9 месяцев			
		2007	2008		
По всем видам деятельности,	458577	406709	409953	100,8	100,0
из них: в санаторно- курортных учреждениях, предприятиях, учреждениях отдыха и туризма	25859	30219	31076	102,8	7,6
В том числе санаторно-курортные учреждения,	18921	19592	19886	101,5	4,9
гостиницы,	774	1982	2169	109,4	0,5
иные места для кратковременного проживания	5332	6591	6811	103,3	1,7
туристические агентства и бюро путешествий	832	2054	2210	107,6	0,5

Следует отметить несовершенство первичного учета базовых показателей, связанных с количеством работников в средствах размещения туристов, большая часть которых составляет частный сектор. В настоящее время в АР Крым не решен вопрос учета индивидуальных средств размещения, тем более населения, занятого сдачей частного жилья туристам.

Использование рабочей силы в санаторно-курортной сфере, туризме имеет целый ряд особенностей:

1. Прежде всего, накладывает негативный отпечаток сезонное функционирование предприятий индустрии туризм, к которым относятся все средства размещения. Следовательно, такой же сезонный характер имеет использование персонала: интенсивно в летний период, а в зимний сезон сотрудникам предлагаются отпуска без содержания, что является фактом скрытой безработицы. В период кризисных явлений волна сокращений персонала коснулась, в первую очередь, санаторно-курортного комплекса. Согласно данным Министерства курортов и туризма АРК в период с сентября 2007 года по октябрь 2008 года в Крыму не функционировал каждый седьмой лечебно-оздоровительный комплекс, то есть 76 из 533, расположенных в АРК. А это означает, что каждый четвертый человек, работавший в этой сфере, был уволен или переведен на сезонную работу.

2. Сезонный режим использования персонала не позволяет сохранить высокопрофессиональные кадры. Молодые специалисты стремятся покинуть территорию Крыма и уехать на заработки в другие государства. Причем следует отметить, что молодежь, получив в Украине высшее образование, за рубежом выполняет низкоквалифицированную работу горничных, официантов, продавцов.

3. Следует отметить низкий профессиональный уровень руководителей здравниц, не имеющих опыта работы в условиях рыночной конкуренции. Причиной является подход, сохранившийся с постсоветского периода, который заключается в назначении руководителями лечебных заведений специалистов с медицинским образованием, но не в области менеджмента.

4. Фирмы-туроператоры, турагенты возглавляют, как правило, практики, а не специалисты, получившие высшее образование в туризме. Существующая в Украине практика курсовой подготовки агентов по организации туризма и позволяющая руководителю туристского предприятия получить лицензию, не оправдывает себя, так как, не обеспечивает профессиональную подготовку руководителя. Большинство директоров предприятий туризма не знают и не умеют применить на практике основные функции менеджмента. Не соблюдаются элементарные требования делопроизводства и работы с персоналом: не ведутся учетные карточки, книги приказов, журналы входящей и исходящей корреспонденции, с нарушениями хранятся трудовые книжки. В трудовых книжках делаются записи с названием должностей, которые отсутствуют в классификаторе профессий.

5. Несовершенна система классификаций и нормативных требований к рабочим профессиям в сфере туризма, в том числе экскурсоводов, агентов по организации туризма. Отсутствует в перечне профессий, существовавшая в годы советской власти, профессия методиста-руководителя экскурсионно-методических отделов и служб, организаторов экскурсий и др.

6. Фактические показатели среднемесячных зарплат штатных работников санаторно-курортного, гостиничного и туристических комплексов значительно ниже существующих показателей в Украине и на несколько порядков меньше общеевропейских (см. табл. 2).

Таблица 2

Среднемесячная зарплата одного штатного работника санаторно-курортного, гостиничного и туристического комплекса

	Среднемесячная заработная плата, грн.			9 месяцев 2008 к 9 месяцам 2007, %	В процентах к среднему уровню по всем видам деятельности за 9 месяцев 2008 г.
	2002	9 месяцев			
		2007	2008		
По всем видам деятельности,	358,46	1163,90	1579,08	135,7	100,0
из них: в санаторно-курортных учреждениях, предприятиях, учреждениях отдыха и туризма;	370,41	1085,44	1404,98	129,4	89,0
в том числе санаторно-курортные учреждения,	366,29	1079,88	1371,15	127,0	86,8
гостиницы,	465,82	1300,21	1752,29	134,8	111,0
иные места для кратковременного проживания;	355,08	986,88	1293,06	131,0	81,9
туристические агентства и бюро путешествий	473,68	1247,53	1718,44	137,7	108,8

Такие низкие показатели в туристско-рекреационной отрасли доказывают несовершенство существующей налоговой системы, которая не позволяет руководителям выплачивать в летний сезон сотрудникам реально заработанные деньги. Ни для кого не секрет, что значительная часть зарплаты выплачивается „в конвертах”. Жесткая налоговая система и прессинг штрафов, выставляемых руководителям за несвоевременные платежи, вынуждает выбирать приоритеты по платежам и задерживать заработные платы (см. табл. 3).

Низкие заработки вынуждают использовать низкоквалифицированные кадры. В среднем из всего работающего персонала в санаторном комплексе высшее образование имеет 28%, в сфере туризма – только 20%. Разительный контраст в заработной плате не позволяет привлекать специалистов высокого уровня, в том числе из зарубежья. Как следствие – падение конкурентоспособности предоставляемых услуг, невысокий рейтинг популярности и посещаемости Крыма иностранными туристами. Например, в 2008 году в Крыму отдохнуло 5млн. туристов, в том числе иностранных туристов только около 300 тыс., то есть 6%. Для

сравнения, во Франции только г. Париж посещает около 13 млн. иностранных туристов из 70 млн., посещающих страну.

Таблица 3

Задолженность по выплате заработной платы работникам  
санаторно-курортного, гостиничного и туристического комплекса

	Задолженность по выплате заработной платы по состоянию на		Темп роста, проценты	В процентах к сумме задолженности в экономике АР Крым	Сумма задолженности на одного штатного работника, грн.
	1 сентября 2007, тыс. грн.	1 сентября 2008, тыс. грн.			
По всем видам деятельности,	44678,6	46209,7	103,4	100,0	2632,7
из них: в санаторно-курортных учреждениях, предприятиях, учреждениях отдыха и туризма;	435,3	134,7	30,9	0,3	1723,1
в том числе: санаторно-курортные учреждения,	29,2	–	–	–	–
гостиницы,	–	–	–	–	–
иные места для кратковременного проживания;	406,1	112,3	27,7	0,2	х
туристические агентства и бюро путешествий	–	22,4	х	0,0	1723,1

\* По экономически-активным предприятиям [4].

**Выводы.** Необходимо срочно разработать Программу кадровой политики в курортно- рекреационной и туристской отрасли:

1. На базе факультета управления ТНУ им. В.И. Вернадского:

- начать подготовку госслужащих для курортно-рекреационной и туристской сферы;

- совместно с Министерством курортов и туризма АРК разработать программу и начать работу по систематическому повышению квалификации руководителей индустрии туризма;

- открыть в АРК специализированные ПТУ, лицеи и колледжи по подготовке рабочих профессий, младших специалистов;

- с целью профориентации определить круг школ с отраслевой специализацией .

2. В зависимости от уровня квалификации и полученного образования изменить систему оплаты труда работников санаторно-курортного, гостиничного и туристического комплекса.

3. Разработать гибкую систему налогообложения и отчислений по заработной плате.

4. Министерству курортов и туризма АРК и Министерству образования и науки АРК совместными усилиями провести расчеты необходимого количества специалистов разного уровня и осуществлять госзаказ на подготовку и повышение квалификации.

5. В настоящее время специалистов для санаторно-курортного комплекса и туризма в АРК готовят кафедры около 10 высших учебных заведений. В связи с чем было бы целесообразно создать отдельное высшее учебное заведение по туризму и ходатайствовать о придании ему статуса базового высшего заведения Всемирной туристской организации (ВТО).

#### **Список литературы**

- 1 Трегулова И.П. Специфика использования персонала санаторно - курортных и туристических предприятий на примере региона Севастополя / И.П.Трегулова // Культура народов Причерноморья. – 2006. – № 82. – С. 31-36.
- 2 Карташевская И.Ф. Пути устранения неполной занятости персонала как условие выхода из кризиса в туризме / И.Ф. Карташевская: тезисы доклада тридцать восьмой научной конференции профессорско-преподавательского состава, аспирантов и студентов [Проблемы выхода из экономического кризиса], (Симферополь, 21-24 апреля, 2009 г.) / ТНУ им. В.И. Вернадского. – Симферополь: Таврический национальный университет им. В.И. Вернадского, 2009. – С. 195-200.
- 3 Миронова Т.Л. Социально – экономическое развитие региона: диагностика и региональное планирование: [Монография] / Т.Л. Миронова.. – Симферополь: КРЦ Издательство «Крымучепедгиз», 2008. – 460 с.
- 4 Санаторно-курортное лечение, организованный отдых и туризм в АР Крым. Статистический сборник. – Симферополь: Издательство Республиканское статистическое управление, 2009. – 515 с.

**Карташевська І.П. Шляхи усунення неповної зайнятості персоналу як умова виходу з кризи у туризмі / І.П. Карташевська // Вчені записки ТНУ. Серія: Економіка та управління. – 2009. – Т. 22 (61), № 2. – С. 142-147.**

Розглянута динаміка використання трудових ресурсів у курортно-рекреаційній, туристській сфері на підґрунті офіційних статистичних даних, запропоновані шляхи вирішення проблеми.

**Ключові слова:** туризм, статистика туризму, зайнятість персоналу у туристській сфері.

**Kartashevskaya I.P. The Ways of Personnel Underemployment Reduction as a Condition for Crisis Overcome in Tourism / I.P. Kartashevskaya // Uchenye zapiski TNU. Series: Economy and management. – 2009. – Vol. 22 (61), # 2. – P. 142-147.**

The dynamics of use of labor resources in resort and recreational, tourist spheres is considered on the basis of statistical data; the way of the solving the problem are offered.

**Key words:** tourism, statistics of tourism, personnel employment in tourist sphere.