

Сташно Н.Д.

УДК 331.108.4

**ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РЕСТОРАННОМ И ГОСТИНИЧНОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

***Аннотация.** Реализация основных приоритетов Республики Крым неотрывно связано с реформированием санаторно-курортного и туристического сектора для которых важное значение имеет кадровый потенциал. В статье осуществлен анализ состояния кадрового потенциала ресторанного и гостиничного хозяйства в Республике Крым, рассмотрены элементы, которые оказывают влияние на его формирование и рациональное использование.*

***Ключевые слова:** предприятия общественного питания, гостиничное хозяйство, кадровый потенциал, туристический продукт, мотивация, заработная плата, карьера.*

***Анотація.** Реалізація основних пріоритетів Республіки Крим невідривно зв'язано з реформуванням санаторно-курортного і туристичного сектору для яких важке значення має кадровий потенціал. У статті здійснений аналіз стану кадрового потенціалу ресторанного і готельного господарства в Республіці Крим, розглянуті елементи, які впливають на його формування і раціональне використання.*

***Ключові слова:** підприємства громадського харчування, готельне господарство, кадровий потенціал, туристичний продукт, мотивація, заробітна плата, кар'єра.*

***Summary.** For the realization of the main priorities of the Republic of Crimea - reforming health resort and tourism sector has particular importance of human resources of hotel and restaurant industry, as indispensable condition for the formation of a competitive tourism product.*

*The article presents the state of the industry dynamics of hotel and restaurant industry, the need for workers, the dynamics of employment not employed citizens in the enterprise sector. Defined causes movement of personnel in the hospitality sector. Fundamental of which are seasonal work enterprises, late payment of wages, lack of motivation of staff, career opportunities, the level of training,*

*To determine the optimum modes of formation of human resources necessary to conduct monitoring studies state dynamics, prospects of development of personnel potential. Implementation of these requirements is related to the improvement of mechanisms for assessing human resource capacity in the process of recruitment and placement in the production, it is necessary to take into account trends and experiences of domestic enterprises hotel and restaurant industry, as well as the experience of the advanced Western countries to implement it in the teaching-learning process of training.*

***Keywords:** establishments of restaurant management, hotel management, human resources, tourism product, motivation, salary, career.*

**Актуальность проблемы.** Для реализации основных приоритетов Республики Крым - реформирование санаторно-курортного и туристического сектора Государственный Совет Республики Крым принял закон «О туристской деятельности в Республике Крым», в котором определены принципы государственного регулирования туристской деятельности, а также отношений, возникающих при реализации прав туристов во время путешествий на территории Крыма (1). Правительство РФ в 2014 году выделит более 661 миллиона рублей Крыму и Севастополю на меры по поддержке рынка труда. «Принятые решения позволят оказать в 2014 году содействие занятости 19,3 тысяч жителей Республики [Крым](#) и города Севастополя и снизить напряжённость на рынке труда этих субъектов Федерации в переходный период», – говорится в пояснении к документу (2). В Республике Крым особое значение имеет кадровый потенциал предприятий гостиничного и ресторанного хозяйства как неперемного условия формирования конкурентоспособного туристического продукта.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Вопросы, характеризующие особенности кадрового потенциала предприятий, которые формируют конкурентоспособный туристический продукт освящены в работах Александрова А.Ю., Кифяк В.Ф., Кузик С.П., Мальской М.П., Писаревского И.М., Сокол Т.Г., Школы И.М. Цели, задачи, принципы, формы и методы кадрового менеджмента как системы управления человеческими ресурсами освящены в работе Щекина Г.В.

**Цель исследования.** Осуществление анализа состояния гостиничного и ресторанного хозяйства с целью оптимизировать формирование кадрового потенциала и его рационального использования.

**Основное содержание.** В процессе управления кадровым потенциалом необходимо создать условия для формирования оптимального количественного состава персонала, мотивация которого соответствовала требованиям, необходимым для реализации целей предприятий гостиничного и ресторанного хозяйства. Кадровый потенциал, в ракурсе умений и навыков которые могут реализовываться в сфере заведений гостиничного и ресторанного хозяйства, для повышения эффективности их деятельности, в Республике Крым, направлен на формирование конкурентоспособного туристического продукта в рамках переходного периода для экономического и социального развития Республики Крым. В АР Крым в 2013 г отдохнули 5 млн. 903 человека (3). В 2014 году в течение нынешнего курортного сезона в Крыму по данным Федерального агентства по туризму (Ростуризм) ожидают около 3 млн россиян. Ростуризм подготовил предложения по созданию в Крыму трех туристско-рекреационных зон. В Крыму не реализованы возможности для развития морского круизного туризма, для чего приспособлены 4 порта - Ялта, Севастополь, Керчь и Евпатория. По итогам навигации 2013 года был зафиксирован рекордный спрос на заходы круизных лайнеров в порты Крыма. Больше всех приняла Ялта, куда зашли 108 океанских лайнеров и 16 судов типа «река-море», на которых прибыли 63 тысячи туристов (4).

Формирование оптимального кадрового потенциала является необходимым условием для решения поставленных задач. В 2013 г количество занятых работников в гостиничном и ресторанном хозяйстве составила 13546 тыс. человек, в том числе более половины – 8041 (59,4%) заняты в предприятиях средней мощности и 5505 (40,6%) в малых предприятиях (5).

Ежегодно предприятия гостиничного и ресторанного хозяйства Республики Крым испытывают потребность в квалифицированных кадрах.

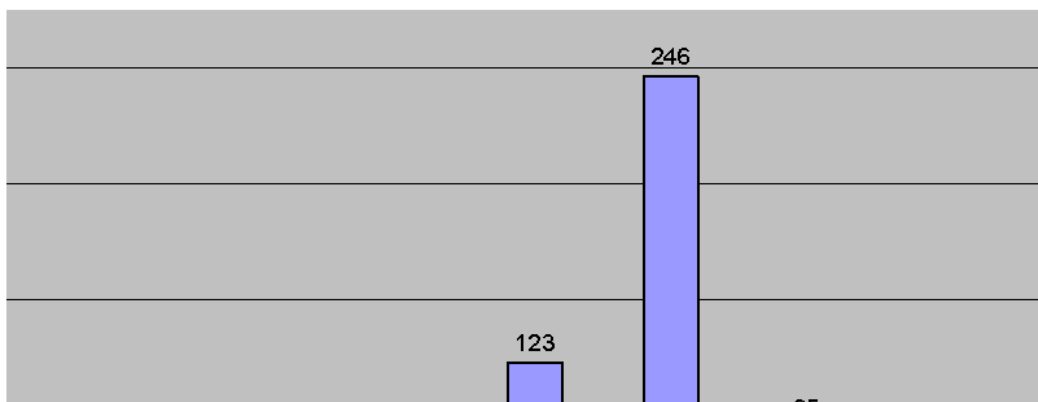


Рис. 1. Динамика потребностей гостиниц и ресторанов в работниках (б)

Потребность гостиниц и ресторанов в работниках носит смешанную динамику с тенденцией к снижению с 2007 г. Это связано с уменьшением с 2006 г количества объектов ресторанного хозяйства. На 1 января 2013 года в составе предприятий (юридических лиц), которые осуществляли деятельность ресторанного хозяйства, насчитывалось 1343 столовых, кафе, ресторанов, баров, и т.п.. Однако по сравнению с предыдущим годом сеть ресторанного хозяйства выросла на 0,1%, в т.ч. в сельской местности увеличилась на 18,0%, в городах и поселках городского типа уменьшилась на 3,9%, и составляла соответственно 288 и 1055 (7).

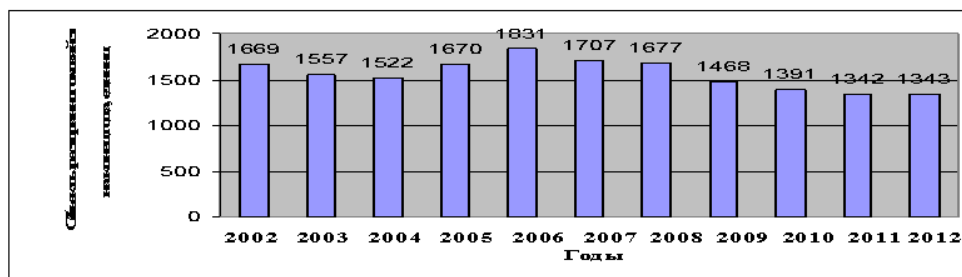


Рис. 2. Динамика наличия объектов ресторанного хозяйства на конец года, единиц (8)

Количество гостиниц и других мест для проживания с 2004 г имеют тенденцию к увеличению.

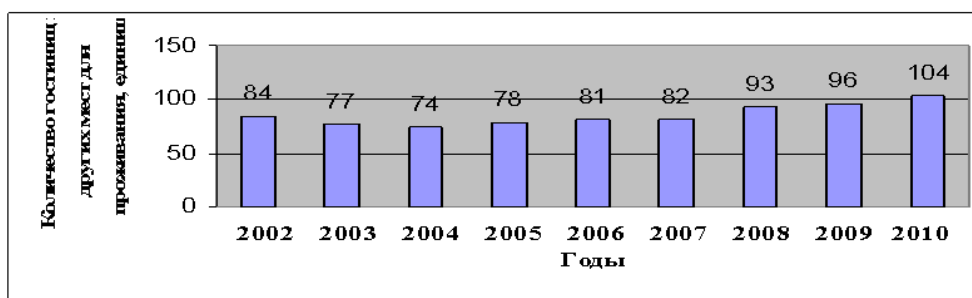


Рис. 3. Динамика наличия гостиниц и других мест для проживания, единиц (9)

По данным Министерства курортов и туризма АР Крым, на территории автономии в 2013 г находилось 4,5 тыс. мини-отелей и почти 700 действующих объектов размещения (4).

Исследования показывают, что на 1 тыс. туристов останавливающихся в гостиницах, создано 279 мест трудоустройства в самом туризме и 107 для занятости не связанной с туризмом непосредственно, в том числе в заведениях ресторанного и гостиничного хозяйства (10).

Динамика трудоустройства не занятых трудовой деятельностью граждан в гостиницах и ресторанах имеет тенденцию к увеличению.

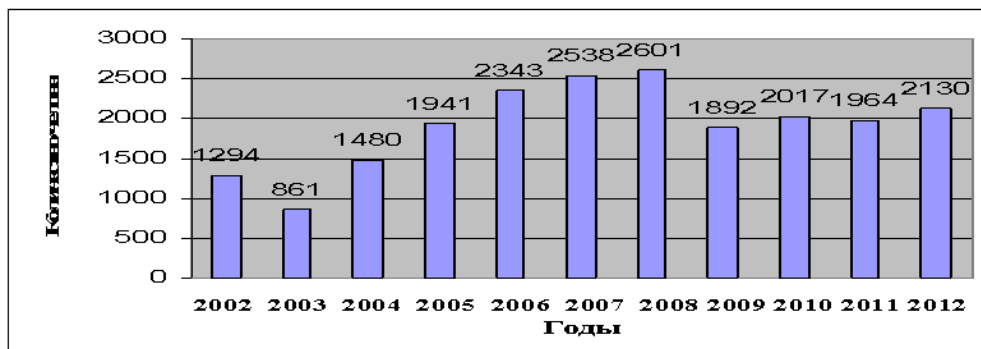


Рис. 4. Динамика трудоустройства не занятых трудовой деятельностью граждан в гостиницах и ресторанах (11)

В предприятиях гостиничного и ресторанного хозяйства имеет место движение кадров, так, в январе-сентябре 2013 г принято - 12255 человек, уволено – 9604, из них из-за текучести кадров – 8910 человек, из-за сокращения штатов – 22 человека (12). Причина значительной текучести кадров связана с сезонным характером труда в данной сфере деятельности. Спрос на рабочую силу повышается в летние месяцы, когда количество отдыхающих достигает своего максимума. Эта тенденция прослеживается не только в отечественных предприятиях. Так, количество работников увеличивается среди персонала гостиниц в Греции в 3 раза, в Ирландии в 1,5 раза, Испании на 30% (13).

Данная проблема должна гармонично разрешаться. Так, исходя из опыта зарубежных стран, имеет место практика зачисления в штат фирм по найму временных работников, которых предоставляет предприятиям на ограниченное время (временное замещение должности, временное расширение деятельности предприятий в случае изменения потребительского спроса и т.д.). Такое управление трудовыми ресурсами позволяет приобрести профессиональный опыт, способствует реализации задач по трудоустройству.

Помимо этого, на движение кадров оказывает влияние и материальная составляющая, способствующая оттоку кадров из данной сферы. Так, в Крыму имела место задолженность по выплате заработной платы на 1 декабря 2013 года, которая в составляла 298,3 тыс. грн. (14). Среднемесячная номинальная зарплата в январе-ноябре 2013 г в предприятиях гостиничного и ресторанного хозяйства составила – 2737 тыс. грн. из расчета на одного штатного работника (15), что ниже средней номинальной заработной платы в стране, которая возросла за период январь-сентябрь 2013 г., составив 3227 грн (16).

По статистическим данным среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций в сфере деятельности гостиниц и ресторанов в Российской Федерации имеет рост, так в 2013 году составила 18304,4 тыс. руб., по сравнению с 2012 г (16631,1 тыс. руб.) – на 90,9% (18).

Среди методов стимулирования кадров, которые оказывают влияние на сохранение кадрового потенциала, является карьерный рост. Практика показывает, что уровень мотивации, ответственность за результат выше у тех, кто занял вакантное место из внутренних источников предприятий. При таком развитии ситуации снижаются затраты при подборе кадров, нет необходимости учитывать адаптационный период. Однако, значительная часть персонала гостиничного и ресторанного хозяйства Республики Крым работает в малых предприятиях (40,6%), где возможности занять вышестоящие должности ограничены действующей в предприятии организационной структурой (17).

На формирование и развитие кадрового потенциала оказывает профессиональная подготовка. Одна из центральных задач на данном этапе при подготовке специалистов является адаптивность учебных заведений к условиям современного рынка гостиничного и ресторанного хозяйства, к новому формату, которые регламентируют стандарты Российской Федерации. При этом для качественного образования необходимо учитывать тенденции и опыт отечественных предприятий гостиничного и ресторанного хозяйства, а также опыт передовых стран для реализации его в учебно-образовательном процессе подготовки специалистов и в конечном итоге для формирования кадрового потенциала отрасли.

**Вывод.** Динамика движения кадров в предприятиях гостиничного и ресторанного хозяйства определяется многими факторами, основополагающими из которых является сезонная работа предприятий, несвоевременность выплаты заработной платы, недостаточная мотивация деятельности персонала, ограниченные возможности карьерного роста, уровень профессиональной подготовки. Для определения оптимальных режимов формирования кадрового потенциала необходимо проводить мониторинговые исследования состояния, динамики, перспектив его развития. Реализация этих требований связана с совершенствованием механизмов оценки кадрового потенциала, в процессе подбора и расстановки кадров на производстве, а также уровня профессиональной подготовки в учебных заведениях.

#### Источники и литература:

1. Парламент Крыма принял в первом чтении закон «О туристской деятельности в Республике Крым» [Электронный ресурс].– Режим доступа : [http://www.rada.crimea.ua/news/09\\_07\\_2014\\_10](http://www.rada.crimea.ua/news/09_07_2014_10)
2. Кабмин выделит Крыму и Севастополю более 660 млн руб для рынка труда [Электронный ресурс].– Режим доступа : <http://news.mail.ru/inregions/crimea/110/politics/18865093/?fr>

3. Крым встретит миллионного российского туриста в субботу, 28 июня [Электронный ресурс].– Режим доступа : <http://news.allcrimea.net/news/2014/6/27/krym-vstretit-millionnogo-rossiiskogo-turista-15742/>
4. Количество туристов, выбравших для отдыха Крым, в 2013 году увеличилось на 13% [Электронный ресурс].– Режим доступа : <http://www.interfax.ru/tourism/tourisminf.asp?sec=1466&id=351094>
5. Кількість зайнятих працівників на підприємствах за їх розмірами за видами економічної діяльності у 2012 році [Електронний ресурс].– Режим доступу : <http://www.sf.ukrstat.gov.ua/ukgstruk3.php>
6. Динаміка потреби підприємств у працівниках за видами економічної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.sf.ukrstat.gov.ua/ukgtrud5.htm#\\_pot](http://www.sf.ukrstat.gov.ua/ukgtrud5.htm#_pot)
7. Держстат Головне управління статистики в Автономній Республіці Крим. Експрес-випуск від 30.04.2013 № 107. Мережа роздрібною торгівлі та ресторанного господарства на 1 січня 2013 року [Електронний ресурс].– Режим доступу : <http://www.sf.ukrstat.gov.ua/2013/exp107.pdf>
8. Торговля [Електронний ресурс].– Режим доступу : [http://www.sf.ukrstat.gov.ua/ukgtorg.php#\\_tor](http://www.sf.ukrstat.gov.ua/ukgtorg.php#_tor)
9. Готелі та інші місяця для тимчасового проживання [Електронний ресурс].– Режим доступу : [http://www.sf.ukrstat.gov.ua/ukgturizm3.php#\\_got](http://www.sf.ukrstat.gov.ua/ukgturizm3.php#_got)
10. Кузик С. П. География туризма [Электронный ресурс] / С. П. Кузик // – Режим доступа : <http://vokrug-sveta.com.ua/predislovie.html>
11. Динаміка працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян за видами економічної діяльності [Електронний ресурс].– Режим доступу : [http://www.sf.ukrstat.gov.ua/ukgtrud.htm#\\_prac](http://www.sf.ukrstat.gov.ua/ukgtrud.htm#_prac)
12. Держстат Головне управління статистики в Автономній Республіці Крим Експрес-випуск від 19.11.2013 № 1024. Рух кадрів та використання робочого часу працівників у січні-вересні 2013 року [Електронний ресурс].– Режим доступу : <http://www.sf.ukrstat.gov.ua/2013/exp1024.pdf>
13. Александрова А. Ю. Международный туризм [Электронный ресурс] / А. Ю. Александрова // – Режим доступа : [http://tourlib.net/books\\_tourism/aleks72.htm](http://tourlib.net/books_tourism/aleks72.htm)
14. Стан виплати заробітної плати на 1 грудня 2013 року [Електронний ресурс].– Режим доступу : <http://www.sf.ukrstat.gov.ua/2013/exp1243.pdf>
15. Середньомісячна номінальна заробітна плата за видами економічної діяльності у 2013 році / [http://www.sf.ukrstat.gov.ua/ukodohnas.php#\\_mes](http://www.sf.ukrstat.gov.ua/ukodohnas.php#_mes)
16. Госстат увидел в Украине повышение зарплат [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://izvestia.kiev.ua/article/37270>
17. Как начать успешную карьеру в индустрии гостинично-ресторанного бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.horeca-consulting.biz/publication/376-kak-nachat-karjery-v-industrii-gostinichno-restorannogo-biznesa.html>
18. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности в российской федерации за 2000-2013гг [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/)

Сурнина К.С.

УДК:336.225

## ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

**Аннотация.** в статье рассматривается механизм обеспечения туристической отрасли Российской Федерации, анализируются преимущества и недостатки въездного и внутреннего туризма. Разработаны предложения по оптимизации финансового обеспечения. произведена оценка эффективности развития финансового обеспечения и предложены пути его совершенствования.

**Ключевые слова:** туристическая отрасль, туроператор, финансовое обеспечение, государственное регулирование, въездной и выездной туризм.

**Анотація.** у статті розглядається механізм забезпечення туристичної галузі Російської Федерації. Аналізуються переваги і недоліки в'їзного та внутрішнього туризму. Розглянуто пропозиції щодо оптимізації фінансового забезпечення. Дається оцінка ефективності розвитку фінансового забезпечення та його вдосконалення.

**Ключові слова:** туристська галузь, туроператор, фінансове забезпечення, державне регулювання, в'їзний і виїзний туризм.

**Summary.** In recent years, questions concerning the development of the tourism industry are very often raised. Indeed, the tourism industry is one of the largest, high profitable and most dynamic sectors of the world economy. This article also addresses issues relating to the tourist destination, namely, the mechanism to ensure the tourism industry of the Russian Federation is considered. Advantages and disadvantages of internal and external tourism are also analyzed. Proposals for optimization and regulating of the financial supplement are considered. The effectiveness of financial support and its improvement is also evaluated. The factors constraining the development of the tourism industry are considered.

The state supports tourist activity and creates better conditions for its development; defines and implements priorities for tourist activity; forms the idea of the Russian Federation as country favorable for tourism; provides protection and support for tourists, tour operators, travel agents and their associations.

**Keywords:** tourism industry, tour operator, financial supplement, government regulation, inbound and outbound tourism.

Туристическая отрасль занимает одно из ведущих мест среди отраслей мирового хозяйства, главными показателями которой являются положительная динамика роста развития и высокая доходность туризма.