

Очилова Хилола Фармоновна

DSc, доцент Ташкентского государственного экономического университета, Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В.Плеханова, E-mail: hilola.ochilova20@gmail.com

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ТУРИЗМЕ: КАДРЫ И ПРОГНОЗ ТУРИНДУСТРИИ

Аннотация: В данной статье рассчитаны прогнозные значения Республики Узбекистан в туристских кадрах, которые необходимо связать с перспективными планами развития туриндурии. Кроме того, эти планы должны быть неотъемлемой частью политики трудоустройства и занятости в рамках государственных программ социально-экономического развития областей республики. Подобный системный подход позволит точно и аргументированно реализовывать прогнозы потребностей в профессиональных туристских кадрах. В данной статье подробно изучена отраслевая система туристского образования. Автор считает, что система подготовки кадров для туризма может эффективно функционировать, если она отвечает определенным требованиям. Автор сделал следующий вывод, что целевообразно готовить компетентных, квалифицированных людей, конкурентоспособных на рынке труда и способных эффективно работать в своих профессиональных областях в соответствии с международными стандартами.

Ключевые слова: система подготовки туристских кадров, туристское образование, туриндурия, образовательная среда, интеграция науки и практики, потребность в кадрах, прогноз туризма, туриндурия, образование

Введение. В Республике Узбекистан туризм является относительно молодой отраслью. В настоящее время к ней относятся как к стратегической отрасли экономики, т.к. туризм не требует больших капитальных вложений и может приносить хорошие поступления в бюджет страны. Туризм способствует решению общих экономических проблем, но, учитывая специфическую особенность этой отрасли, туризм не может эффективно развиваться самостоятельно. Тем самым активность туризма напрямую связана с развитием экономики страны. Экономическая эффективность туризма предполагает, что туризм в стране должен развиваться параллельно и во взаимосвязи с другими отраслями экономики.

Одним из приоритетов Новой стратегии развития Узбекистана на 2022-2026 годы, принятой 28 января 2022 года, является "дальнейшее совершенствование системы непрерывного образования, расширение предоставления качественных образовательных услуг и формирование квалифицированных кадров, отвечающих современным потребностям рынка труда". Кроме того, концепция комплексного социально-экономического развития страны до 2030 года предусматривает повышение качества и конкурентоспособности образования на национальном и международном рынке труда.

Сегодня актуальны вопросы внедрения современных моделей образования, создании четкой системы подготовки кадров, направленной на организацию единой многоуровневой системы подготовки и повышения квалификации кадров, соответствующей мировым стандартам, а также реализация программ, направленных на подготовку квалифицированных кадров в целях совершенствования механизма взаимодействия практики и образования. Соответственно, необходимо адаптироваться к современным требованиям рынка труда и сферы туризма, развивать ее на основе международных стандартов обслуживания, использовать эффективные средства организации и управления системой подготовки кадров для индустрии туризма, экономически обосновать масштабы

и объемы подготовки кадров, а также поиск источников финансовых ресурсов. Учитывая изменения современного рыночного механизма в деятельности субъектов туриндустрии, важно использовать эффективные методы и формы организации бизнес-образования в системе профессионального туристского образования. При этом необходимо совершенствовать квалификационные характеристики кадров туристической отрасли, включая базовые знания, квалификацию, навыки и должностные инструкции, а также организовывать образовательные, производственные и профессиональные стажировки с учетом характера отрасли. Также важно разработать электронную платформу, позволяющую осуществлять координацию инновационной и научно-практической деятельности в системе туристического образования и размещение результатов научных исследований в сфере туризма.

Развитая сфера туризма помогает с трудоустройством населения, т.к. она является одной из самых трудозатратных отраслей экономики, которая способствует сокращению безработицы в стране. По данным ЮНВТО, каждое пятнадцатое рабочее место в мире приходится на туристский бизнес.

Официальные данные и оценка состояния рынка труда и занятости в сфере туризма являются основной информацией для выявления будущих прогнозов потребности в человеческих ресурсах. Эти прогнозные значения в туристских кадрах целесообразно увязать с перспективой развития туриндустрии через государственные и региональные программы. Кроме того, эти планы должны быть неотъемлемой частью политики трудоустройства и занятости в рамках государственных программ социально-экономического развития областей республики.

Литературный обзор. Нам всем известно, что благосостояние современного общества зависит от сложных факторов его развития, к формированию которых это общество имеет самое непосредственное отношение. Речь идет о таких факторах, как наука, образование, культура, технологии. Состояние образования, национальной системы подготовки высококвалифицированных кадров имеет при этом первостепенное значение. Статистика утверждает, что объем знаний, накопленных человечеством, удваивается каждые 2–3 года, а число ученых и преподавателей – каждые 15 лет. Нетрудно подсчитать, что, например, за последние 100 лет число ученых и преподавателей увеличилось примерно в 100 раз, а объем знаний – в 1 трлн. раз [1].

Дж. Джафари предполагает, что для познания туризма из всех дисциплин, которые когда-либо внесли свой вклад в развитие знания о туризме, основными дисциплинами являются: экономика, социология, психология, география, антропология [2].

К тому же частично потребность в квалифицированных туристских кадрах может пополняться с зарубежного рынка труда. Как считает Г.А. Папирян, в развитых странах удельный вес занятости иностранной рабочей силы в туризме составляет около 22%. В Узбекистане «поток» иностранного рынка труда в туризме ещё небольшой около 2-3% [3].

Исследования вышеперечисленных ученых и экономистов внесли значительный вклад в организацию туристических услуг, их эффективность, внедрение современного менеджмента, развитие и совершенствование деятельности туристических предприятий. Ими также рассмотрены вопросы модернизации туристского образования, улучшения, связанные с переходом туристских вузов на самофинансирование, квалификационные требования к персоналу туристских предприятий, обновление национальных стандартов подготовки кадров для индустрии туризма с учетом изменений во внешней среде и т.д.

Методология исследования. В статье используется метод сравнения данных, с учетом временного периода, которые протекали раньше и ожидаются в ближайшие годы в определении потребности в туристских кадрах в республике. Также были сделаны выводы о необходимости организации непрерывной системы профессионального туристского образования и повышения их квалификации. Кроме того, разработаны модели в определении потребности трудовых ресурсов, которая должна учитывать влияние научно-технического прогресса, степени компьютеризации населения и возможности

формирования туристского пакета услуг самостоятельно. В процессе исследования использовались такие методы, как системный анализ, логический сравнительный анализ, аналитический и синтетический методы, сравнительный анализ, причинно-следственные методы, пространственно-временные методы, традиционные, математические и статистические виды экономического анализа, методы статистической группировки и социологические опросы.

Анализ и обсуждение результатов. Прогноз развития отрасли туризма необходим для решения социальных вопросов, т.е. обеспечения занятости населения и создания новых рабочих мест. Как показывают исследования европейских экспертов, количество новых рабочих мест в туризме на 1.01.2018 г. для ряда стран мира достигла следующих значений (табл. 1) [5]. Поэтому можно сделать вывод, что туризм в этих странах в перспективе будет стратегической отраслью экономики, в котором будут организованы новые рабочие места.

Таблица 1

Показатели занятости в сфере туризма в ряде зарубежных стран

Страна	Численность вновь созданных рабочих мест, тыс. мест
Турция	897
Германия	469
Великобритания	299
Испания	293
Италия	233
Россия	179
Франция	181
Нидерланды	85
Греция	55
Португалия	46
Бельгия	45
Финляндия	44
Ирландия	27
Швеция	21

Как видно из данной таблицы, лидером по трудоустройству в туризме является Турция - около 900,0 тыс. новых рабочих мест. Прогноз организации новых рабочих мест в сфере туризма Узбекистана также оптимистичный, так как по данным Министерства экономики и сокращения бедности РУз, темпы его фактического прироста за последние пять лет составил 7 %.

Официальные данные и оценка состояния рынка труда и занятости в сфере туризма являются основной информацией для выявления будущих прогнозов потребности в человеческих ресурсах. Эти прогнозные значения в туристских кадрах целесообразно увязать с перспективой развития туристской отрасли через государственные и региональные программы. Кроме того, эти планы должны быть неотъемлемой частью политики трудоустройства и занятости в рамках государственных программ социально-экономического развития областей республики. Подобный системный подход позволит точно и аргументированно реализовывать прогнозы потребностей в профессиональных туристских кадрах.

Перспективный прогноз в туристских кадрах должен учитывать потребность в кадрах в предприятиях туризма, т.е. турпредприятия, гостиницы, предприятия питания, транспортного и экскурсионного обслуживания [4]. Кроме того, целесообразно учесть квалификационный и образовательный уровни кадров, потребность в управленческих специалистах, потребность в работниках с неполной занятостью и т.д.

На наш взгляд, прогнозные значения потребности в туристских кадрах должны быть рассчитаны в виде пространственно-временной матрицы.

В государственных масштабах попытки прогноза потребности в кадрах для туристской индустрии предпринимались многократно, но эти прогнозы не были научно-обоснованы и носили региональный характер.

Так, в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 3 февраля 2018 года № УП-5326 «О дополнительных организационных мерах по созданию благоприятных условий для развития туристского потенциала Республики Узбекистан», предполагалось подготовка кадров и создание новых рабочих мест в туристской индустрии в 60 тыс. человек. Отсутствие должного научного обоснования этого показателя привело к тому, что к концу запланированного этапа (2020 г.) не только не удалось достичь этого уровня занятости, но, наоборот, из-за пандемии наличное число рабочих мест сократилось на 12—20%.

Более обоснованно потребность в трудовых ресурсах была разработана для Самарканда в рамках «Программы мероприятий по дополнительному развитию туризма в Самаркандской области, увеличению потока местных и иностранных туристов, дополнительному созданию новых объектов инфраструктуры на 2018-2019 годы» (утверждена Постановлением Президента Республики Узбекистан от 16 марта 2018 г. № ПП-3609 «О дополнительных мерах по дальнейшему развитию туризма в Самаркандской области на 2018-2019 годы»). Здесь потребность в туристских кадрах различных категорий рассчитана для основных гостиничных комплексов, расположенных в Самаркандском туристическом центре «Silk Road Samarkand», согласована по времени их потребности и финансовым затратам по реализации данного плана.

Но по другим областям республики не проводились аналогичные прогнозы и планы.

Институтом развития туризма при Министерстве туризма и культурного наследия РУз проводились исследования по планированию кадров для туристской индустрии, в соответствии с ними потребность в кадрах для республики на период до 2025 г. оценивается в 830 тыс. чел. прямой занятости в туристской отрасли на структурообразующих предприятиях и 1610 тыс. чел. косвенной занятости на сопутствующих отраслях сферы услуг.

Если предполагать, что будут незначительные изменения общего объема рынка труда в перспективе, то удельный вес трудоустройства в туризме, вырастит до 3,1%, что адекватно занятости в ней каждого 48-го работника. Хотя прогноз оптимистичен, но он не сравним с показателями занятости в туризме в развитых странах, где в туристской индустрии занят каждый 11-17-й работник. Мы считаем, это возникло вследствие отсутствия точного плана потребности в кадрах, помимо этого не соответствующая мощность системы образования. Поэтому имеет место парадокс, т.е. при дефиците кадров для туризма появляются трудности с обеспечением работой специалистов, к тому же некоторые из них устраиваются на работу в другие отрасли экономики.

Причиной такого положения является отсутствие единой кадровой политики в туристской индустрии, несогласованность мощностей системы образования с предприятиями практики, их потребностями в различных специалистах.

Сегодня актуально также не только удовлетворение потребностей в высококвалифицированных кадрах туристской индустрии, но и повышение качества образования.

Повышение спроса на туристских специалистов в последние годы привело к тому, что более 10 государственных и негосударственных учебных заведений стали готовить кадры. Поэтому необходимы современные методы профессионального туристского образования, осуществляемые в сотрудничестве вузов с предприятиями практики.

Вследствие этого в первую очередь целесообразно осуществить:

- подготовка и переподготовка профессорско-преподавательского состава государственных и негосударственных образовательных учреждений, занимающихся обучением туристских кадров;
- разработка образовательных стандартов и формирование учебно-методической базы;
- организация непрерывной системы подготовки туристских кадров;
- предоставление объектов для прохождения практики студентов;
- стимулирование предприятий туриндустрии, обеспечивающих занятость выпускников вузов и профессиональных техникумов.

Сегодня количество квалифицированного профессорско-преподавательского состава государственных и негосударственных образовательных учреждений, готовящих кадры, недостаточно и составляет, по экспертным оценкам, всего лишь 45-50% фактической потребности, а их средний возраст составляет 58 лет.

В начале 2000 гг. подобная проблема была частично решена по линии международных проектов, т.е. в рамках программы TACIS в Самаркандском институте экономики и сервиса была реализована программа подготовки и повышения квалификации преподавателей вузов. Но с тех пор прошло более 20 лет. Буквально в ноябре 2022 года автор диссертации была участником курсов по повышению квалификации педагогов в сфере профессионального образования. Организатором курсов является Шведский федеральный институт образования, который в рамках международного проекта VET4UZ совместно «Helvetas Uzbekistan» провели тренинги для педагогов профессионального туристского образования.

На наш взгляд, необходимо организовать непрерывную систему профессионального туристского образования и повышения их квалификации. Управляет ею Институт развития туризма, головную организацию по подготовке туристских кадров - Международный университет туризма и культурного наследия Шёлковый путь, учебные центры на базе вузов, техникумов, колледжей, лицеев и туристских предприятий. Вся эта система будет осуществлять подготовку кадров по системе профессионального, среднего специального, высшего и послевузовского образования. В данной системе должны быть собраны базы практики на действующих предприятиях туриндустрии, так и формирование учебных лабораторий (учебный отель, учебный ресторан, учебная туристская фирма и др.). Помимо всего подобной подготовкой кадров для туриндустрии занимаются частные учебные центры.

На государственном уровне деятельность всех вышеперечисленных организаций координируется слабо. Квалификация преподавательского состава, участвующего в подготовке туристских кадров, не всегда удовлетворяет предъявляемым требованиям, а сами преподаватели, как правило, не имеют достаточного практического опыта в области туристской деятельности.

Для прогнозирования потребности в туристских кадрах необходима точная оценка численности квалифицированной рабочей силы туристского направления на рынке труда. По нашим оценкам, объем квалифицированных туристских кадров на рынке труда невелик и может составлять не более 30-32% годовой потребности.

К тому же частично потребность в квалифицированных туристских кадрах может пополняться с зарубежного рынка труда. Как считает Г.А. Папирян, в развитых странах удельный вес занятости иностранной рабочей силы в туризме составляет около 22%. В Узбекистане «поток» иностранного рынка труда в туризме ещё небольшой около 2-3%.

Подобный прогноз является статичным, при котором не учитываются изменения потребности во времени, динамика мощи системы образования, динамика рынка труда, изменения потребности в иностранной рабочей силе, воздействие научно-технического прогресса, изменение демографической ситуации и др. Все эти влияющие факторы должны быть предметом глубокого анализа и научного обоснования.

Мы постараемся подробно исследовать влияние научно-технического прогресса на потребности в кадрах для туриндустрии. Это влияние особенно актуально в последние годы в связи с бурным развитием информационных технологий и интернет, которые поменяли классическую технологию обслуживания туристов гостиницами и турфирмами.

Применение автоматизированных программ, а также современных систем бронирования услуг, интернет, высокие технологии приводят к увеличению производительности труда и сокращению численности трудоустроенных в туриндустрии.

Большую роль при прогнозировании трудовых ресурсов в туризме оказывает интернет. Подобное касается как турфирм, так и транспортных, экскурсионных и гостиничных услуг.

По данным ЮНВТО, удельный вес купленных туров через интернет без услуг турфирм с каждым годом растёт. Например, в 2005 г. продажи через сеть интернет составляла всего лишь 3,5% общего объема продаж туров, а к 2022 г. в развитых странах она составляет уже 46% и продолжает стремительно расти. В Узбекистане удельный вес онлайн продаж туруслуг пока незначительное и составляет, по оценкам экспертов, всего лишь 12-15%, но тенденция к росту. Сегодня обеспеченность интернет связью растёт, соответственно увеличивается доступ к информационным ресурсам по продаже туруслуг, т.е. потребитель может самостоятельно приобретать туры и бронировать их в режиме реального времени.

Если на отечественном рынке онлайн продажи туруслуг достигнут уровень развитых стран, то к 2025 г. потребность в численности персонала туроператорских фирм может сократиться на 15-17%. Это значит, что темпы прироста объемов продаж будут ниже, чем темпы «поглощения» продаж глобальной сетью интернет. Таким образом, будет постепенно снижаться потребность в специалистах туроператорских фирм, зависящее от темпов цифровизации в стране.

Этот процесс будет ускоряться, так как, кроме интернета, возможность самостоятельного формирования и бронирования туров появляется в системе мобильной телефонной связи, а темпы прироста абонентов мобильных телефонов значительно выше темпов прироста владельцев персональных компьютеров.

К тому же информационные и инновационные технологии будут способствовать свободному перемещения трудовых ресурсов, включая их отток из Узбекистана и приток из-за рубежа. Потому что сегодня интернет выступает в качестве кадрового ресурса. Так, планирование трудовых ресурсов и потребности в них в туриндустрии взаимосвязано с развитием научно-технического прогресса, в частности информационных технологий и инновационных технологий.

Изучая тенденции развития системы туристского образования, мы пришли к выводу, что оно развивается под воздействием следующих факторов: сокращение государственного финансирования высшего образования, которое изменило функционирование и организацию системы высшего туристского образования; рост международной составляющей в деятельности университетов, т.е. привлечение иностранных студентов, преподавателей, иностранных грантов; составление учебных программ с учетом зарубежных программ, расширение международного сотрудничества вузов и их международной коммерческой деятельности; открытие филиалов вузов за рубежом, распространению программ дистанционного образования зарубежом, созданию международных виртуальных университетов.

Большинство отечественных вузов республики перенимают англо-американскую модель подготовки кадров. Ее отличительной особенностью является трехуровневая система образования, непрерывность обучения, гибкость и практическая направленность учебных программ.

Что касается туристского образования, в Узбекистане в основном ориентируются на американскую модель подготовки кадров для отрасли туризма. Но это проявляется не в системе образовательных структур, а в содержании учебного процесса, т.е. в его

информационном обеспечении. Учебные программы по специальностям, учебники в основном переведены с иностранного языка. Однако, зарубежная литература не приспособлена к нашей отечественной действительности, это затрудняет ее применение на практике.

В целях дальнейшего совершенствования системы непрерывного образования в сфере туризма в Республике Узбекистан в соответствии с международными стандартами, налаживания процесса подготовки высококвалифицированных конкурентоспособных кадров с учётом современных требований рынка труда, а также обеспечения интеграции науки, образования и производства, было принято Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы непрерывной подготовки квалифицированных кадров в сферах туризма, культурного наследия и музееведения». Данное постановление стало началом в системе туристского образования. Министерству культуры и туризма Республики Узбекистан совместно с Министерством высшего образования, науки и инноваций было поручено изучить опыт зарубежных вузов и с учетом предложений предприятий- заказчиков кадров, пересмотреть и утвердить государственные образовательные стандарты, квалификационные требования, учебные планы и предметные программы по направлениям образования и специальностям в сферах туризма гостеприимства.

В настоящее время существует конкуренция между вузами, готовящими кадры для туризма. Зарубежные учебные заведения, функционирующие в республике и обучающие по направлению туризм и сервис конкурируют между собой, предлагая разные образовательные программы. Соперничество в применении инновационных образовательных технологий, в привлечении опытных профессоров и практиков отрасли, а также организуют мобильность студентов в зарубежных предприятиях.

Нам представляется, что государственные вузы начинают конкурировать с этими вузами, организовывая международные программы, программы с «двойными» дипломами. Например Бухарский государственный университет 3 года назад начал предоставлять международную программу по подготовке кадров для туризма с французской школой гостеприимства «Vatel».

Выводы и заключение. Таким образом, все элементы индустрии туризма регулярно оценивают профессиональные навыки своих специалистов. Мы считаем, что эта система оценки и мониторинга должна быть стандартизирована для туристической индустрии.

Социально-экономическая структура системы подготовки кадров для туризма должна учитывать следующие элементы:

- Нормативно-правовой: то, что гарантирует нормативное обеспечение системы туристского образования;
- Финансовые, кадровые, материальные и технологические ресурсы образовательных учреждений;
- Педагогические, методические и научные механизмы, направленные на реализацию современных инновационных проектов в развитии кадров;
- Информационно-инновационные механизмы сбора информации об обучении и реализации его приемов и методов.

Прогнозирование занятости и трудоустройства кадров в туристической индустрии - это сложная межведомственная задача Министерства высшего и среднего специального образования РУз, Комитета по туризму РУз, Министерства труда и занятости РУз, Министерства экономического развития и сокращения бедности и других ведомств.

Таким образом, при разработке прогнозов развития туристической отрасли в целом и рынка труда, в частности, следует учитывать комплексное воздействие социальных и экономических факторов.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

1. Состояние данного рынка отражает состояние экономики и социальной сферы в целом и степень развития туристической сферы в частности.

2. Данный рынок формируется под воздействием многих противоречивых факторов, отражающих специфику туризма как вида деятельности, так и специфику турпродукта.

3. Рынок труда в туризме характеризуется высоким удельным весом непосредственного обслуживания гостей, большим числом используемых профессий, высокой степенью мобильности и интеграции, а также особыми требованиями к квалификации персонала.

4. Прогнозирование рынка труда в туризме - это решение сложной вероятностной задачи, основой которой является соответствие профессиональных и образовательных стандартов, формирующих баланс спроса и предложения.

5. Разработка модели потребности трудовых ресурсов должна учитывать влияние научно-технического прогресса, степени компьютеризации населения и возможности формирования туристского пакета услуг самостоятельно.

Список литературы

1. Ефремов В.С. О национальных и международных проблемах подготовки высококвалифицированных кадров// Менеджмент в России и за рубежом, № 2, 2002., с.4.

2. Jafari, J. Research and Schoarship. The Basis of Tourism education.// The Journal of Tourism Studies. - 1990. - Vol. 1.-#1.-May.-p.22.

3. Х.Ф. Очилова. Восстановление туризма в Узбекистане после пандемии. Туризм и гостеприимство, 2020.

4. International research activities and harmonious development of student's personality E. Makarova, H. Ochilova - E3S Web of Conferences, 2021.

5. Х.Очилова. Анализ потребности индустрии туризма в квалифицированных кадрах. Economics and Innovative Technologies, 2023.