

DOI: 10.18572/2686-858X-2024-21-1-24-33

Познавательные путешествия детей и молодёжи как инструмент кадровой политики в индустрии туризма, сервиса и гостеприимства

Educational travel programs for children and youth as a tool of personnel policy in the field of tourism

Масленникова Ольга Александровна,

ст. преподаватель кафедры экономики и управления в сфере услуг ФСТиГ Санкт-Петербургского Государственного Экономического Университета (СПбГЭУ)

E-mail: m_o@bk.ru

Olga Maslennikova,

art. lecturer at the Department of Economics and Management in the Service Sector, FST&G, St. Petersburg State Economic University (SPbSEU)

Аннотация. На основе системного подхода к формированию организационно-экономического механизма кадрового обеспечения, автором раскрывается сущность и особенности программ путешествий для детей и молодёжи как инструмента кадровой политики в сфере туризма. Информационной базой для исследования послужили официальные данные государственной статистики, профильных министерств, материалы периодических изданий и собственные наблюдения автора.

Ключевые слова: организационно-экономический механизм; кадровое обеспечение; кадровая политика, сфера туризма; образовательные и профориентационные программы путешествий для детей и молодёжи.

Jel code: I25, L83, Z18

Abstract. On the basis of a systematic approach to the formation of the organizational and economic mechanism of staffing, the author reveals the essence and features of travel programs for children and youth as an instrument of personnel policy in the field of tourism. The information base for the study was official data from state statistics, relevant ministries, materials from periodicals, and the author's own observations.

Keywords: organizational and economic mechanism; staffing; the sphere of tourism; hospitality industry; personnel policy, educational and career-oriented travel programs for children and youth.

1. ВВЕДЕНИЕ

Вопросы кадровой политики в сфере туризма, сервиса и гостеприимства в современной России становятся крайне актуальными. С одной стороны, это связано с плановой реализацией национального проекта «Туризм и индустрия гостеприимства» [16, 18, 19], а также с более пристальным масштабным вниманием к данной отрасли, чем когда бы то ни было за всё время её существования в стране, со стороны государства. С другой — последствия COVID-19, обще-

ственные, политические и экономические события, происходящие в мире, вносят изменения в «мировое лидерство» стран в туристической отрасли. [29, 30, 31, 25] А влияние общемировых трендов, в частности, процессов глобализации, устойчивого развития, цифровизации, развития креативных индустрий и т.д. при положительной динамике внутреннего и изменении структуры въездного туризма [20] России требует от отрасли новых эффективных подходов к подготовке кадров.

В рейтинге стран по конкурентоспособности в сфере туризма Россия занимала 39 место (2019 г.) [28], в отчёте 2021 года (согласно рейтингу специалистов Всемирного экономического форума) данных по России нет. Конечно, сегодня туризм в России является одной из самых перспективных направлений экономики. И хотя уровень развития туризма в России, как и в целом в мире, ещё не достиг допандемийного, в планах, зафиксированных в паспорте национального проекта «Туризм и индустрия гостеприимства», в качестве основных целей Нацпроекта до 2030 г. зафиксировано увеличение количества внутренних туристических поездок в 2,2 раза с 65 млн. до 140 млн., а также увеличение вдвое объёма экспорта туристических услуг с 11,0 млрд. долл. в 2019 г. до 22,3 млрд. долл. [17]

Промежуточные результаты о ходе реализации нацпроекта по туризму, подведённые в конце 2022 года, фиксируют процент исполнения обязательств по паспорту проекта на уровне 97%. [15] При этом одним из важных критериев показателя устойчивости индустрии туризма являются рабочие места. За 2022 год количество рабочих мест в индустрии увеличилось до 2,41 млн. человек и фактически приблизился к доковидному показателю. Однако, исследования в сфере HR последних двух лет указывают на дефицит квалифицированного персонала в отрасли и составил, в частности в 2021 году 73 %, при росте количества вакансий в 3 раза по сравнению с предыдущим годом [11]. 2022 год показал определённую стабильность в отрасли, но тем не менее сохранил тенденцию увеличения количества вакансий при уменьшении общего числа кандидатов на рынке труда. [14]

Причины сложившегося положения самые разные, они будут рассмотрены далее. Одна из основных причин, на взгляд автора, в том, что имеющийся механизм формирования кадрового обеспечения в сфере туризма и кадровая политика пока не соответствуют требованиям отрасли. Например, после пандемии, фактически начиная с 2020 года, наметилась тенденция к существенному уменьшению коли-

чества абитуриентов по специальности 43.03.02. «Туризм». И это, действительно, тревожный сигнал. Туризм как динамично развивающийся межотраслевой комплекс российской экономики, требует большого количества специалистов, с пониманием новых трендов и современных подходов, прежде всего, молодых и креативных. И чтобы поменять ситуацию, необходима большая просветительская работа по популяризации профессий, связанных с туризмом, среди подрастающего поколения. Российскому туризму сегодня в силу объективных обстоятельств, приоткрылось «окно возможностей», однако, для реализации открывшихся перспектив «здесь и сейчас», необходимо использование новых инструментов кадровой политики, поскольку «окно» не может быть «открыто всегда». [15*]. Таким новым инструментом могут стать, в том числе, и образовательные и профориентационные программы путешествий для детей и молодёжи. Рассмотрим подробнее в связи с данным вопросом особенности кадровой политики отрасли.

2. ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Как объект научного познания понятие «кадровая политика» изучается представителями разных наук. Например, в отечественной традиции мы можем встретить данное определение в менеджменте (Гаганова Е.В.) [6], в социологии (Коростылева Н.Н.) [10], политологии (Касьянов Г.А. [9], Федорченко С.Н. [27], Русаков В.В. [24]), в экономике (Воронова Э.Б. [5], Земцова Т.Ю. [8], Строительова Т.Г. [26] и других отраслях).

И если Базаров Т.Ю. [1], к примеру, предлагает под «кадровой политикой» понимать систему правил, по которой действуют сотрудники организации, то Веснин В.Р. [4] понимает под «кадровой политикой» не только правила, но, прежде всего, и систему теоретических представлений, которые составляют и определяют основу работы с сотрудниками компании, её формы и методы. Целью кадровой политики мы можем считать достижение баланса между обновлением и сохранением состава кадров (качественного

и количественного), который основан на потребностях компании с учетом нюансов законодательства и обстановки на рынке труда. Могилёвкин Е. и Богдан Н. [7] считают, что для кадровой политики, важен определённый установленный порядок действий руководства сотрудниками, поскольку именно она позволяет достигать организации долгосрочных целей развития в тех условиях, которые предлагает внешняя среда.

В зарубежной научной школе эти вопросы также были и остаются, прежде всего, в поле зрения социологов и в трудах по научному менеджменту. Так Вебер М. утверждает, что политика компании, связанная с кадровым вопросом, касается большей частью психологических аспектов и переплетается с понятиями влияния одних людей на других и то, что сам учёный называет способностью «добиться послушания» одних людей относительно других. [7] У Тейлора Ф. понятие кадровой политики связано с качественным изменением личности каждого сотрудника до максимума развития самого индивидуума. Причем как с точки зрения пользы для компании, так и максимального благосостояния самого специалиста. Достигается это через подбор, обучение и подбора заданий для персонала таким образом, чтобы сотрудники приносили компании максимальную пользу. [7]

Важно заметить, что в зависимости от того, какой акцент ставит тот или иной учёный, на какие аспекты он обращает внимание, а также рассматривается ли данное понятие относительно организации или же всей отрасли, а, возможно, и государства в целом, определение кадровой политики может различаться. Так, например, многие исследователи выделяют в отдельную категорию государственную кадровую политику в Советском Союзе. В частности, Бобков В.А. [2] считает, что детальная разработка кадровой политики в СССР, которая является системной и основана на идеологии, влияла на отрасли экономики всей страны в целом.

Само определение кадровой политики отрасли в научной литературе практически не встречается. Например, Бурлюк П.Г. [3] высказывает предполо-

жение, что когда мы говорим о «кадровой политике отрасли экономики», то мы говорим об инструменте, который позволяет влиять на кадры предприятий и организаций отрасли на уровне принятия управленческих решений.

Рассматривая кадровую политику с точки зрения государства, мы можем говорить о системной и упорядоченной деятельности, связанной с формированием и просчитываемой потребностью в профессиональных кадрах во всех отраслях экономики. Если же говорить о кадровой политике в более узком смысле, в отдельно взятой отрасли народного хозяйства, то это деятельность, которая направлена на понимание потребности самой отрасли, её целей и задач согласно законодательству, нормам, правилам, правам и обязанностям граждан, и также гарантиям Конституции Российской Федерации.

Совокупность разных взглядов, в основе которой лежит контент-анализ библиографических источников, позволяет сделать определённые выводы по отношению к содержанию категории «кадровая политика», который неотъемлемо связан с понятием «организационно-экономическим механизмом».

В целом, кадровая политика в отрасли означает набор стратегий и практик, которые применяются компаниями в данной отрасли для привлечения, развития и удержания талантливых сотрудников. Она описывает подходы, принятые организацией по отношению к найму, обучению, повышению, компенсации и мотивации персонала. Кадровая политика также может определять правила и процедуры, связанные с разрешением конфликтов, оценкой производительности и карьерным ростом сотрудников. Кадровая политика в отрасли может быть общей для всех компаний или отличаться в зависимости от особенностей каждой организации.

Таким образом, для сферы туризма, сервиса и гостеприимства, кадровая политика — наиболее подходящий инструмент для создания кадрового резерва, как количественного, так и качественного состава сотрудников и в отдельно взятом регионе, и во всей стране в целом.

Сотрудников, которые разделяют цели и ценности отраслевого сообщества, независимо от уровня подготовки. Именно это позволяет отрасли быть максимально конкурентоспособной [13] в соответствии с плановыми показателями паспорта нацпроекта «Туризм и индустрия гостеприимства».

3. МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Кадровая политика и современный подход к ней как к объекту научного познания являются целью данного исследования. В сфере туризма, сервиса и гостеприимства кадровая политика реализуется через определённые практические инструменты, посредством которых и формируются основные задачи для достижения поставленной цели, которые и будут рассмотрены далее.

В ходе исследования были использованы такие научные методы как: аналитический метод, методы сравнения, сопоставления, анализ документов и текстов и анкетирование (опросы студентов СПбГЭУ Факультета сервиса, туризма и гостеприимства, направление туризм. А также обобщение сведений о тех подходах к кадровой политике, которые существовали и те, которые считаются современными для того, чтобы изучить имеющиеся инструменты кадровой политики и рассмотреть путешествия детей и молодёжи как один из инструментов кадровой политики.

4. РЕЗУЛЬТАТЫ И ДИСКУССИЯ

Изучение информации, полученной путем анализа публикаций в Рунете и использования различных статистических источников, позволяет сделать следующие выводы. В 2023 году по данным сайтов для абитуриентов в России насчитывается порядка 200 вузов, где можно обучиться по специальности 43.03.02. «Туризм», в 87 городах РФ. [12] С учётом контрольных цифр, указанных в паспорте национального проекта «Туризм, и индустрия гостеприимства», предполагается, что к 2035 году количество специалистов в этой отрасли должно увеличиться до 4,5 млн. человек. Даже делая определённое допущение, что все поступившие

студенты в полном составе завершат обучение и будут работать по специальности, достичь контрольные цифры к указанному сроку только за счёт обучающихся в вузе молодых специалистов не представляется возможным.

Евгений Мейтес, руководитель Проектного офиса по туризму Аналитического центра утверждает, что сегодня отмечается два основных направления в развитии туризма. С одной стороны, внутренний туризм активно поддерживается государством, с другой — абитуриенты не идут обучаться в эту сферу. [21] Действительно, отрасль, несмотря на поддержку государства, оказалась самой уязвимой и в ковидные времена, и во время сегодняшних событий, связанных с СВО, политической и экономической ситуацией. Мы сталкиваемся с парадоксальной ситуацией, когда набор абитуриентов на программы «Туризм» сокращается, и при этом растёт число желающих поступить на «Гостиничное дело» и «Ресторанный бизнес». И внутри отрасли последние годы фиксируется реальный дефицит сотрудников отелей и гостиниц, санаториев и курортов, музеев, культурных и креативных пространств и т.д. Мы живем в ситуации весьма реального риска наличия качественной туристкой инфраструктуры при отсутствии специалистов, способных ее обслужить. [21]

По результатам собственных исследований автора (2022-2023 гг.), только около 30% студентов, поступивших на 1 курс и обучающихся по специальности «Туризм» на Факультете сервиса, туризма и гостеприимства СПбГЭУ, целенаправленно поступали именно на эту специальность. Остальным не хватило баллов ЕГЭ при поступлении на юридические специальности, менеджмент и др. При этом, в основном, это абитуриенты из регионов, которые после окончания вуза не стремятся вернуться обратно и развивать туризм на своей малой родине, но и не собираются работать в отрасли после окончания вуза. Все 100% студентов 1 курса отметили, что в их школах никто не проводил просветительскую профориентационную работу, направленную на знакомство с профессиями отрасли. По мнению студентов,

такая работа среди старшеклассников и даже учащихся средней школы, могла бы очень серьёзно повысить их осознанный выбор профессии и вуза, в том числе и сферы туризма.

Также исследования, проведенные среди студентов 3 и 4 курсов той же специальности СПбГЭУ (в 2021-2022 гг.) показали, что несмотря на то, что в целом почти все студенты готовы работать по профессии, в случае, если они найдут работу, которая в большей степени устраивает их в финансовом плане, даже при том, что она не будет связана с их профилем обучения, выбор 60% опрошенных будет сделан в сторону работы не по специальности.

Безусловно, когда речь идёт о кадровой политике в туристической отрасли в целом, невозможно обойти вниманием и ряд вопросов, напрямую влияющих на кадровый потенциал и активно обсуждаемых на различных интернет-ресурсах, в докладах на конференциях и на других публичных площадках. В частности, обострение проблемы нехватки персонала фиксируют даже в традиционных туристических центрах, например, в Санкт-Петербурге. Специалисты считают, что в отрасли не хватает специалистов всех уровней, начиная от низового звена до управленческого уровня.

То, что персонала в отрасли не хватает, можно отчасти объяснить системной ситуацией, которая характерна для многих регионов России.

Именно туротрасль наиболее пострадала во время ковида. И несмотря на пристальное внимание со стороны государства, именно туриндустрия растеряла значительную часть кадровой составляющей, когда из-за жёстких ограничений отрасль фактически перестала функционировать. Люди, работавшие в сфере туризма, сервиса и гостеприимства, зачастую вынуждены были кардинально менять свою профессиональную деятельность, чтобы зарабатывать в буквальном смысле на «на кусок хлеба». И только в 2022 году, спустя 3 года после пандемии, количество предложений в индустрии показало рост. По оценкам специалистов, он составил 15%. Связана данная динамика как

с увеличением количества туристов, так и с тем, что в эксплуатацию были введены несколько новых гостиниц и апартаментов. [14] И, хотя на сегодняшний день предложение превышает спрос, количество кандидатов на рынке труда существенно уменьшилось, при том, что отрасль ещё не достигла доковидных показателей.

Также с большим сожалением следует констатировать тот факт, что не только численность, но и квалификация персонала в целом по отрасли снизилась. Возросший спрос на путешествия по России повлиял на то, что в отрасль в сезон массово пошли не профессионалы бизнеса, а те, кто может быстро отреагировать на запросы рынка: студенты, молодые специалисты, часто без необходимого опыта. На рынок также массово идут сотрудники, которые раньше работали с иностранной аудиторией, которая сейчас просто не приезжает в силу объективных причин, связанных с политической ситуацией.

В определённой степени на это повлияли и общие требования рынка, связанные с развитием IT-технологий. Речь идёт об увеличивающейся потребности в новых специальностях, которые требуются отрасли. Например, 3D-дизайн, SMM-продвижение или контент-менеджмент [14].

Какие же основные причины нехватки кадров в туротрасли можно выделить?

Общие поведенческие тренды. Люди стали предпочитать работу с официальной зарплатой с понятной бонусной составляющей, нормированный рабочий день, возможность работать из дома, либо в гибридном формате.

Также в последнее время отмечается значительное усиление перемещения персонала из одного региона в другой, часто такие миграционные всплески фиксируются в сезон.

Общие экономические тренды. Речь идёт о низкой конкурентоспособности индустрии туризма по сравнению с другими сферами экономики. И о системной нестабильности понимания места туризма и гостеприимства среди других сфер экономики некоторых регионов. Только

в ряде субъектов РФ отрасль является отдельной и самостоятельной, хотя зачастую и не самодостаточной. В основном же туризм во многих регионах сопряжён со спортом, культурой или же молодёжной политикой.

Отсутствие как профстандарта специалиста туриндустрии, так и общих стандартов предоставления услуг и сервиса в сфере туризма и гостеприимства.

При этом некоторые эксперты отмечают, что в стране недостаточно учебных заведений, которые готовят специалистов для отрасли, в особенности в регионах с исторически развитым туристским потенциалом. Складывается парадоксальная ситуация. Когда развитием отрасли, по сути, занимаются непрофессионалы, и мы видим развитие колоссального количества направлений, которые нельзя в полной мере назвать туристическими продуктами. Поскольку то, что предлагается на рынке туруслуг, таковыми не является. Таким образом, необходимо развивать еще одно направление, а именно обучение специалистов с определённым базовым профильным образованием.

Эти основные факторы, которые преодолеваются реализацией планомерной кадровой политики, которая должна быть основана на системном постоянном образовании кадров с использованием как проверенных, так и новых креативных решений при их подготовке. И здесь речь идет не только об учебных мастерских или академическом подходе, но и об онлайн-образовании, и об обучении в производственном процессе. Важен масштаб и системный государственный подход с постоянной обязательной переподготовкой или повышением квалификации специалистов в туриндустрии.

Но начинать эту системную работу необходимо ещё в школе. Сегодня мы фиксируем дефицит массового прихода в отрасль новых специалистов, и надо отдавать себе отчёт в том, что такая ситуация будет сохраняться в ближайшие годы.

Итак, налицо несколько проблемных вопросов, напрямую связанных с недостатком приверженности профессии и отсутствием её осознанного выбора

молодым поколением. И этот вопрос должен, конечно, решаться системно, и быть в поле зрения государства. На взгляд автора, именно туристические поездки детей, организованные как познавательные путешествия для детей и молодёжи могли бы стать началом осознанного пути в профессию. Но не случайно, как это иногда, конечно, происходит, а целенаправленно, при условии применения определённых методик, о которых кратко будет сказано ниже.

Рассмотрим несколько проектов, некоторые из которых уже успели себя как-то проявить, а некоторые возникли совсем недавно, настолько, что по ним, к сожалению, нет никакой статистики.

Одним из таких проектов, определённо заслуживающим внимания, является Всероссийская программа образовательного и профориентационного туризма для детей и молодежи «Классная страна». Этот проект стартовал в 2023 году в Год педагога и наставника, реализуется Агентством стратегических инициатив (АСИ) при поддержке Министерства просвещения Российской Федерации. [22]

Цель проекта создать 100 образовательных программ путешествий по определённым направлениям. Было выделено 5 таких тематических направлений: спорт и здоровье, научное направление, экологическое, культура, а также история и патриотизм. Особенность проекта в том, что маршруты создаются самими школьниками с привлечением туристического бизнеса, объектов показа и других партнеров, в частности, высших учебных заведений. Программы путешествий являются результатом проектной деятельности всех заинтересованных сторон, проводимой по определённой технологии АСИ.

Главная задача: Основная задача проекта — собрать целый федеральный реестр таких программ, школьных маршрутов, которые в дальнейшем будут субсидироваться как социальный заказ, и масштабироваться на все регионы России.

Изначально профориентационный компонент заложен АСИ в методологию проектирования путешествий для детей. При том? что проект "Классная страна"

предполагает создание таких образовательных программ путешествий, которые смогут расширить возможности учителей-предметников, и позволят сделать обучение школьников увлекательным и интересным, с одной стороны. А с другой, будут содержать и определенную информацию по знакомству с различными профессиям. Программа включает две составляющие: конкурсную (обучение акторов, команд-участников, которая проходит в закрытом формате) и программную (открытый формат для всех желающих).

В результате конкурсного отбора выбираются проектные команды из 20 регионов страны. В состав команд входят представители региональных органов исполнительной власти, курирующих образование, просвещение, культуру, воспитание, туризм, молодёжную политику, представители туроператоров, объектов показа, обучающиеся пилотных образовательных организаций, школ и СПО (от 12 до 18 лет), учителя-предметники, представители вузов, а также специалисты заинтересованных объектов и организаций, которые занимаются развитием образовательного туризма в регионе.

Главная особенность проекта — непосредственное участие детей в создании маршрутов. Проектные команды собираются по направлениям из всех заинтересованных акторов, что позволяет проработать путешествия по всем правилам создания туристического продукта. По сути, именно через проектную деятельность ребята-участники проекта не только прокачивают навыки проектирования, но и фактически знакомятся с особенностями индустрии гостеприимства и проходят обучение по продвижению региона.

К несомненным плюсам данного проекта относятся: разработанная методика, включающая в процесс проектирования маршрутов всех заинтересованных лиц, и, прежде всего, самих детей. Далее — содержательная составляющая, как профориентационная, так и предметная. И, конечно, масштабность и масштабируемость,

Следует отметить, что для всех участников проектных сессий, учащихся школ, совершенно точно уже произошло глубо-

кое погружение в профессии индустрии туризма. И здесь, возможно, еще одной задачей проекта может стать формирование траектории профессионального развития ребят, которые непосредственно принимали участие в проектировании маршрутов, в сфере туризма. Подобные механики могут лечь в основу подобных профориентационных проектов в сфере туризма, способствуя популяризации профессий, связанных с индустрией, среди подрастающего поколения.

Познавательные путешествия школьников реализуются также и в одном из 12 направлений деятельности Общероссийского общественно-государственного движения «Движение первых»: «Туризм и путешествия. Открывай страну», а также могут осуществляться и рамках такого направления как «Труд, профессия и своё дело. Найди призвание». [23] В открытом доступе нет статистики, подтверждающее то количество школьников по всей стране, которые приняли участие в проектах Движения по данным направлениям, и могли познакомиться с профессиями в индустрии туризма. Как видится автору, организация системной работы по реализации воспитательных событий в рамках рассмотренных направлений также может быть одним из инструментов кадровой политики в индустрии туризма.

В последнее время проекты, направленные на популяризацию профессий туристической отрасли, активно реализуются на региональном уровне в рамках грантовой поддержки. Например, на Факультете сервиса, туризма и гостеприимства СПбГЭУ в октябре-ноябре 2023 года в рамках гранта Росмолодёжи, около 150 студентов СПбГЭУ бакалавриата и магистратуры, участники проекта «Молодёжное движение "Познавая, создавай будущее"», работают над созданием образовательных туров по 4 проектным трекам. Трек, в котором акцент сделан на то, что Санкт-Петербург — это логистическая столица России, трек о гостеприимном Петербурге, трек о креативных индустриях города, а также старт в успешный бизнес.

Целевая аудитория, для которой студенты разных факультетов университета,

разрабатывают туры — это школьники старших классов и обучающаяся молодежь со всех регионов России и стран мира в возрасте от 18 до 23 лет. Целью проекта является приобретение студентами СПбГЭУ навыков проектирования и создания туров научно-популярного и образовательного туризма с участием компаний реального сектора экономики, а также ведущих специалистов и молодых учёных вуза в области экономики, логистики, маркетинга, сферы туризма и гостеприимства. И также создание студентами таких образовательных маршрутов, которые могут быть в последствие реализованы на практике.

Организаторами проекта выступили Факультет сервиса, туризма и гостеприимства СПбГЭУ, Управление развития и контроля качества образовательной деятельности СПбГЭУ, Росмолодежь. Гранты.

Несомненно, это яркий пример того, как профессии индустрии туризма могут быть популяризированы среди студентов, фактически непрофильных специальностей. Безусловно, речь не идёт о том, что в рамках 35 академических часов образовательной программы освоили все компетенции специалиста индустрии туризма. Конечно, это только «лёгкое касание» профессий этой сферы, которое, возможно, заинтересует студентов различных направлений. И если, к примеру, менеджер по маркетингу, логистике или IT-специалист смогут применить свои профессиональные знания в индустрии туризма, от этого выиграют все. А более тщательно изучить отрасль и нюансы работы в ней поможет дальнейшее обучение в магистратуре или ДПО.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, несмотря на то что сегодня мы видим очень активное участие государства в поддержке и развитии туризма и индустрии гостеприимства, наряду с востребованностью услуг данной сферы потребителем, отрасль переживает острую нехватку специалистов различных уровней.

Во многом это связано с нестабильностью внутри отрасли, вызванной последствиями пандемии, общей по-

литической и экономической ситуации в мире в целом. Решения, которые предлагаются сегодня на различных уровнях от городского до федерального не имеют массового характера, не являются системными, а зачастую и масштабируемыми. До сих пор ещё не налажено межведомственное взаимодействие и в некоторых случаях можно наблюдать, как проекты и мероприятия реализуются разными ведомствами, решают одни и те же задачи, но не в логике целостного подхода к развитию отрасли. Часто школа решает свои профориентационные задачи и проводит свои мероприятия без привлечения отраслевых учреждений и специалистов, вуз — свои, а работодатель решает свои насущные проблемы большей частью в формате "здесь и сейчас".

Целесообразно, чтобы формирование интереса к отраслевым профессиям, на взгляд автора, проходило ещё в школе. Для того, чтобы специальности в сфере туризма в вузах привлекали абитуриентов не по остаточному принципу (когда, к примеру, поступающему не хватило баллов ЕГЭ на другое направление или есть запрос на то, чтобы уехать в другой город из региона проживания и т.д.). А чтобы в отрасль шли действительно заинтересованные люди.

Познавательные путешествия детей и молодёжи при определенной доработке их концепции и вовлечённости участников обладают большим потенциалом для их использования в качестве инструмента кадровой политики отрасли. Когда акцент будет смещён на профориентационную составляющую проработки самого тура участниками такими путешествиями при поддержке отраслевыми образовательными учреждениями и в тесном сотрудничестве со специалистами отрасли.

6. БЛАГОДАРНОСТИ

Автор статьи благодарит научно-педагогический коллектив кафедры экономики и развития в сфере услуг Санкт-Петербургского Государственно-Экономического Университета (СПбГЭУ) и менеджмент Проектного офиса ФСтУГ СПбГЭУ за помощь в рамках организации и проведения исследований по данной теме.

7. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т.Ю. Базаров. Москва : Юрайт, 2023. 381 с.
2. Бобков В.А. К вопросу об историческом опыте кадровой политики и кадровой работы / В.А. Бобков // Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество. 2019. № 2–2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-istoricheskom-opyte-kadrovoy-politiki-i-kadrovoy-raboty> (дата обращения: 14.10.2023).
3. Бурлюк П.Г. Кадровая политика отрасли народного хозяйства (на примере железнодорожной отрасли) / П.Г. Бурлюк // Социология власти. 2007. № 3. С. 60–64. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-otrasli-narodnogo-hozyaystva-na-primere-zheleznodorozhnoy-otrasli> (дата обращения: 14.10.2023).
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. Москва : Юристъ, 2001. 496 с.
5. Воронова Э.Б. Кадровая политика в социально-экономических системах на макро- и микроэкономических уровнях управления : автореферат диссертации доктора экономических наук / Э.Б. Воронова. Москва, 1998. 50 с.
6. Гаганова Е.В. Основные проблемы и направления совершенствования кадровой политики в государственных органах власти субъектов РФ // Вестник университета. 2014. № 7. С. 112–114.
7. Дудяшова В.П. Выработка кадровой политики в условиях самообучающейся организации: сборник трудов конференции / В.П. Дудяшова, М.А. Снурницына // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. 2015. № 1 (3). С. 306–309.
8. Земцова Т.Ю. Особенности кадровой политики в государственных корпорациях / Т.Ю. Земцова // Управленец. 2010. № 9–10 (13–14). С. 54–61.
9. Касьянов Г.А. К вопросу об определении понятия «политика» / Г.А. Касьянов // XVI Царскосельские чтения. Человек — гражданин — гражданское общество — правовое государство : материалы Международной научной конференции (г. Санкт-Петербург, 24–25 апреля 2012 г.) : сборник научных статей. В 4 томах. Т. 3 / под общей редакцией В.Н. Скворцова. Санкт-Петербург : Ленинградский государственный университет им. А. С. Пушкина, 2012. С. 156–161.
10. Коростылева Н.Н. Гендерный подход в государственной кадровой политике / Коростылева Н.Н. // Женщина в российском обществе. 2009. № 4 (53). С. 14–22.
11. Крумина А. Кризис нехватки кадров в сфере гостеприимства: как и почему люди решают сменить работу / А. Крумина // Директор по персоналу. URL: <https://www.hr-director.ru/article/68068-krizis-nehvatki-kadrov-v-sfere-gostepriimstva-kak-i-pochemu-lyudi-reshayut-smenit-rabotu> (дата обращения 12.10.2023).
12. Крупнейший каталог вузов, специальностей, профессий, материалов на тему высшего образования. @VUZOPEDIA.RU, 2023. URL: <https://vuzopedia.ru/spec/144> (дата обращения: 14.10.2023).
13. Масленникова О.А. Современные подходы к формированию организационно-экономического механизма кадрового обеспечения в сфере туризма в контексте реализации национальных проектов / О.А. Масленникова // Профессорский журнал. Серия: Рекреация и туризм. 2020. № 2 (6). С. 10–16.
14. Сергачев В. Туриста встретить некому. Сфера гостеприимства Петербурга ощущает растущий дефицит кадров / В. Сергачев // Санкт-Петербургские ведомости. 2022. 20 декабря.
15. Итоги 2022 года // Официальный сайт Комитета Государственной Думы по туризму и развитию туристической инфраструктуры.. URL: <http://komtour.km.duma.gov.ru/Novosti/item/28489124/www.council.gov.ru> (дата обращения 12.10.2023).

16. Национальный проект «Туризм и индустрия гостеприимства» // Официальный сайт Минэкономразвития России. URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/turizm/nacionalnyy_proekt_turizm_i_industriya_gostepriimstva/ (дата обращения 12.10.2023).
17. Паспорт Национального проекта «Туризм и индустрия гостеприимства» // Официальный сайт Минэкономразвития России. URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/turizm/nacionalnyy_proekt_turizm_i_industriya_gostepriimstva/ (дата обращения 12.10.2023).
18. Послание Президента Федеральному Собранию от 21 февраля 2023 года // Официальный сайт Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/70565> (дата обращения 12.10.2023).
19. Совещание по вопросам развития туризма от 28 июня 2023 года // Официальный сайт Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/71547> (дата обращения 12.10.2023).
20. Официальный интернет-ресурс для информирования о социально-экономической ситуации в России. АНО «Национальные приоритеты» 2022-2023 ОБЪЯСНЯЕМ. РФ URL: https://объясняем.рф/articles/news/minekonomrazvitiya_zanyatost_v_sfere_turizma_priblizilas_k_dokovidnomu_pokazatelyu/ (дата обращения 12.10.2023).
21. Вопросы повышения кадрового потенциала в туристической индустрии становятся всё более актуальными // Официальный сайт Аналитического центра при правительстве Российской Федерации. 2021. 15 октября. URL: <https://ac.gov.ru/news/page/voprosy-povysheniya-kadrovogo-potenciala-v-turisticeskoj-industrii-stanovatsya-vse-bole-aktualnymi-27072> (дата обращения: 14.10.2023).
22. АСИ запускает всероссийскую программу «Классная страна» // Агентство стратегических инициатив. 2023. 27 февраля. URL: <https://asi.ru/news/192336/> (дата обращения: 14.10.2023).
23. Официальный сайт Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение Первых». URL: <https://будьвдвижении.рф/> (дата обращения: 14.10.2023).
24. Русаков В.В. Изменения в кадровой политике в контексте трансформации системы управления в России : автореферат диссертации кандидата социологических наук / В.В. Русаков. Москва, 2005. 36 с.
25. Статистический бюллетень Росстата к всемирному дню туризма — 2022. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/turism_2022.pdf (дата обращения 12.10.2023).
26. Строителева Т.Г. Разработка кадровой политики крупных промышленных предприятий в условиях экономического роста (на примере машиностроительных предприятий Алтайского края) : автореферат диссертации доктора экономических наук / Т.Г. Строителева. Барнаул, 2006. 55 с.
27. Федорченко С.Н. Трансформация государственной кадровой политики в политической системе современной России : автореферат диссертации кандидата политических наук / С.Н. Федорченко. Москва, 2008. 27 с.
28. Шилова А. «Российскую туристическую индустрию оценили» / А. Шилова // Ведомости. 2019. 27 сентября.
29. Global Guidelines To Restart Tourism. Madrid, Spain : UNWTO, 2020. 29 p. URL: <https://webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2020-05/UNWTO-Global-Guidelines-to-Restart-Tourism.pdf> (October 14, 2023).
30. Restarting Tourism // UN Tourism. URL: <https://www.unwto.org/restarting-tourism> (October 14, 2023).
31. Supporting Jobs and Economies Through Travel & Tourism: A Call for Action to Mitigate the Socio-Economic Impact of COVID19 and Accelerate Recovery. Madrid, Spain : UNWTO, 2020. DOI: <https://doi.org/10.18111/9789284421633>.