

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Инструкция по бухгалтерскому учету нематериальных активов: [утв. постановлением М-ва финансов Респ. Беларусь от 30 апр 2012 г. № 25] [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2022.
2. Положение по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/2007): [утв. приказом М-ва Финансов Российской Федерации России от 27 дек. 2007 г. № 153н [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». — М., 2022.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18 дек. 2006 г. № 230-ФЗ: принят Гос. Думой 24 ноября 2006 г.: одобр. Советом Федерации 8 дек. 2006 г.: текст по сост. на 1 сент. 2022 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». — М., 2022.
4. Гражданский кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь от 7 дек. 1998 г. № 218-З: принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г.: одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г.: текст по сост. на 1 сент. 2022 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2022.
5. О коммерческой тайне: Закон Респ. Беларусь от 5 янв. 2013 г. № 16-З [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2022.

КАКИЕ КАДРЫ НАМ СЕГОДНЯ НУЖНЫ ДЛЯ СФЕРЫ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА?

Л. М. Гайдукевич

*Белорусский государственный университет,
пр. Независимости, 4, 220030, г. Минск, Беларусь, e-mail: lgaidukevich@mail.ru*

Рассмотрен ключевой вопрос для сферы туризма и гостеприимства Республики Беларусь — подготовка высококвалифицированных кадров. Исследователем рассмотрены различные факторы, активно влияющие на современную потребность в туристских кадрах. Качественно изменившаяся внутренняя и внешняя среда в 2020—2022 гг. требует пересмотра целого комплекса вопросов, связанных с подготовкой специалистов данного профиля в ВУЗах и ССУЗах республики.

Ключевые слова: туристский комплекс; учебные заведения; туристские предприятия; реальный сектор; профессиональная квалификация.

WHAT PERSONNEL DO WE NEED FOR TOURISM AND HOSPITALITY TODAY?

L. M. Gaidukevich

*Belarusian State University
Niezaliežnasci Avenue, 4, 220030, Minsk, Belarus, e-mail: lgaidukevich@mail.ru*

The article covers the key issue of tourism and hospitality in the Republic of Belarus — the problem of training highly qualified personnel. The researcher

considered various factors actively influencing the modern need for tourist personnel. The qualitatively changed internal and external environment in 2020-2022 requires a review of a whole range of issues related to the training of specialists in this field in universities and colleges of the republic.

Keywords: *tourist complex; educational establishments; tourist enterprises; real sector; professional qualification.*

Период 2020—2022 гг. для индустрии туризма стал своеобразной катастрофой, принесшей бизнесу не только многомиллиардные убытки, но и востребовал применение качественно иных подходов в его организации. Глобализационные процессы, доминировавшие в мировой экономике в последние десятилетия, не разрешили имеющиеся в ней противоречия. Все это требует новых исследований концептуальных процессов, происходящих как в системе международных отношений, так, в частности, и в туризме.

В туризме это связано с изменением политики поведения туристических компаний на национальном и мировом рынках. Используемые ранее стратегии развития стали неэффективны, качественно изменился и сам потребитель, широко использующий информационные технологии. Тенденция прозрачности национальных границ для путешественников, имевшая место почти два последних десятилетия, сменилась непредсказуемой закрытостью, что нарушило устоявшуюся картинку географии туристских потоков и их устойчивое развитие.

В условиях динамично изменяющейся внешней и внутренней среды в туризме остается стабильно востребованным один вопрос — кадры.

Насколько известно, туризм является трудоемкой сферой услуг, успешность развития которой во многом определяется наличием высококвалифицированного персонала, способного не только грамотно формировать, но и эффективно управлять создаваемым туристским продуктом. Именно они создают положительный (или негативный) имидж компании и во многом определяют качество предлагаемого на рынке туристского продукта.

В Республике Беларусь проблема подготовки квалифицированных кадров для туризма и гостеприимства все еще остается одной из актуальных. Весьма существенным остается разрыв между потребностями индустрии туризма и гостеприимства и предложением со стороны образовательных учреждений республики. Именно этот вопрос стал центральным в обсуждении, организованном Департаментом по туризму Министерства спорта и туризма Республики Беларусь, в июле месяце текущего года.

Какая основная претензия руководителей турпредприятий к учебным заведениям, готовящим кадры? Как правило, это чрез-

мерная академичность профильного высшего образования и недостаток практических навыков и знаний. Действующие же учебные программы, как считает ряд руководителей турпредприятий, не ориентируются на практическую работу. Все еще отсутствует система привлечения к преподаванию практических работников туриндустрии.

Но нельзя забывать, что туризм — наиболее динамичная сфера сектора услуг, которая опережает поставщиков услуг в их способности удовлетворять различные потребности туристов. Иностранные языки, умение работать в графических редакторах, знания историко-культурной специфики национальных государств и реализуемой ими политики, национальная кухня, интеграционные процессы — это краткий перечень лишь некоторых направлений, которые должны быть учтены в учебных программах ВУЗов республики. Все это порождает наличие расходящихся, а порой и противоположных точек зрения на развитие учебных планов и учебных подходов в ВУЗах республики. Эти взгляды вынуждают ВУЗы обеспечивать образование в туризме исходя из потребностей туриндустрии с ее узкими перспективами как в отношении профессиональных компетенций своих выпускников (т. е. «заточенность» на требования турпредприятий), так и в отношении качества обслуживания (в соответствии с потребностями туристов). То есть, ВУЗы республики сегодня готовят кадры для удовлетворения локальных и текущих потребностей туризма.

В определенной степени это было оправдано, ведь на этапе становления турпредприятий в республике, у многих из них не было никакого выбора в кадрах, и порой трудно заменить дипломированного специалиста (считай — опытного, без специального образования), на молодого выпускника университета. Более того, малый бизнес в туризме, где трудится 3—4 человека не может нести значительные расходы на дополнительное обучение своих сотрудников.

Крупные же туркомпании, особенно в сфере гостеприимства, способны регулярно обучать своих сотрудников, хотя они зачастую сталкиваются с другой проблемой — вопросом сохранения их квалифицированного штата (уже подготовленные сотрудники переходят в другие отели, которые предлагают более высокое материальное вознаграждение). В результате как крупные, так и мелкие туркомпании не развивают внутренние обучающие системы из-за высокого процента отсеивающихся при приеме на работу. С учетом же последних кризисных явлений в туризме, многие выпускники имеют слабую мотивацию к работе в сфере туризма и гостеприимства. Более того, некоторые специалисты отмечают появление у части молодежи «токсичности» к специальностям туристского профиля.

Такое положение создало в настоящее время ситуацию, когда выпускники рассматривают предприятия туриндустрии как первый шаг в карьере (при наличии таких амбиций), или временную занятость (на всякий случай), до поиска лучших вакансий.

Сложившаяся ситуация на туррынке заставляет как малые, так и крупные компании выбирать сотрудников с образованием отличным от туристского, но с опытом практической работы или с большей мотивацией работать именно в сфере туризма и гостеприимства. Таким образом, мы наблюдаем тот факт, что работодатели удовлетворяют свои потребности в кадрах в большей степени ориентируясь на людей с практическим опытом, нежели с университетским образованием. Это касается в первую очередь представителей малого бизнеса, так как в крупных компаниях в приоритете все же остаются управленческие навыки. Так, например, в Канаде более чем на одну треть вакантных рабочих мест в отелях требуются соискатели с высшим образованием, включая языковую квалификацию [1, с. 202].

Такое положение дел характерно не только для Республики Беларусь, но и для большинства стран ЦВЕ, некоторых стран Европы и Латинской Америки.

Поэтому мы наблюдаем сегодня в сфере международного туризма и гостеприимства жесткую конкуренцию со стороны неквалифицированных сотрудников и сотрудников, имеющих иное образование, для которых важнее уровень заработной платы, а не повышение своих профессиональных компетенций. Однако не секрет, что профессионально-техническая ориентация в образовательном процессе способна дать соискателю лишь сиюминутную выгоду, но неизбежно снижает карьерные возможности молодого человека, а обширные знания значительно расширяют их.

Какой же алгоритм действий сегодня требуется от учебных заведений, готовящих кадры для туристической сферы? На наш взгляд необходимо:

- организовать тесное сотрудничество с представителями реального сектора и таким образом обеспечивать прогнозную оценку потребностей в кадрах;

- в организации и планировании учебного процесса оперативно реагировать на изменяющуюся внешнюю и внутреннюю среду, на складывающуюся конъюнктуру в системе международных отношений;

- представителям туриндустрии необходимо разработать комплексную систему мер по стимулированию подготовки кадров учебными заведениями республики (предложения грантов, целевая подготовка, организация мастер-классов и т. д.).

В складывающихся условиях отечественного туристического рынка востребован, на наш взгляд, определенный баланс между количеством подготавливаемых (считайте — необходимых) специалистов, готовящих средними специальными учебными заведениями и ВУЗами. Эти вопросы должны совместно прорабатываться Министерством образования и Министерством спорта и туризма Республики Беларусь.

Таким образом, грамотно подготовленные туристские кадры способны предоставлять высококачественный сервис туристам как на внутреннем, так и на международном рынке, усилив экспортные возможности нашей республики.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Боголюбов, В. С. Инновационные методы управления эффективным развитием туризма: монография / В. С. Боголюбов, С. А. Боголюбова, О. С. Акимова; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. В. С. Боголюбова. — СПб.: СПбГИЭУ, 2011. — 259 с.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ МИРОВОЙ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА

Л. Н. Давыденко

*Белорусский государственный университет,
пр. Независимости, 4, 220030, г. Минск, Беларусь, e-mail: davidenko@bsu.by*

Объект исследования: индустрия туризма в условиях климатических изменений. Проанализированы теоретико-методологические подходы социальной ответственности туристического бизнеса за сохранение окружающей среды. Проведен анализ мирового опыта перехода индустрии туризма на новые технологии «зеленой» экономики и решения вопросов корпоративного управления, реализации социальных и экологических программ, соблюдения международных и национальных законодательств. Определены концептуальные подходы обеспечения экологической безопасности в туристском бизнесе Республики Беларусь через рациональное использование природных ресурсов и природно-ресурсного потенциала регионов.

Ключевые слова: индустрия туризма, климатические изменения, мировой опыт, технологии «зеленой» экономики, экологическая безопасность.

ENVIRONMENTAL PRIORITIES DEVELOPMENT OF THE GLOBAL TOURISM INDUSTRY

L. N. Davydenko

*Belarusian State University,
Niezaliežnasci Avenue, 4, 220030, Minsk, Belarus, e-mail: davidenko@bsu.by*

Object of research: tourism industry in conditions of climate change. The theoretical and methodological approaches of the social responsibility of the tourism business for the preservation of the environment are analyzed. The analysis of the world experience