



# Всероссийский (с международным участием) научно-образовательный сетевой проект по подготовке кадров в области сервиса, туризма и гостеприимства

## «Лаборатория сервиса, туризма и гостеприимства»

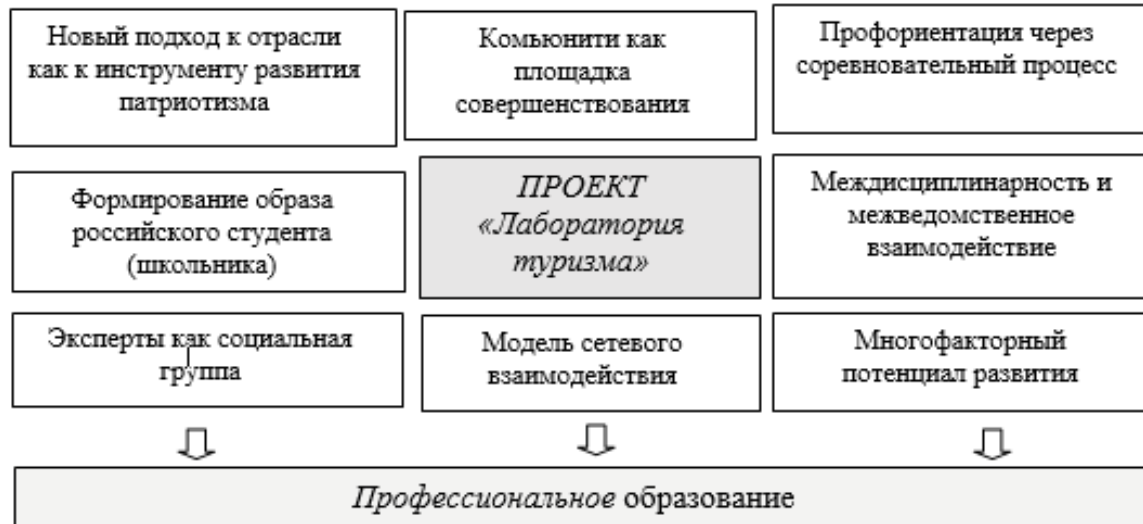


### 2017 - 2023

27 проектов

83 регионы РФ

29 стран



77 регионы РФ

4 стран

110 соорганизаторов

20 бюджетных мест

#### Заявок

за 2018 год - 776

за 2019 год - 3 048

за 2020 год - 1 046

за 2021 год - 6 055

за 2022 год - 7 008

за 2023 год - 12 212

#### 30 тысяч заявок

5690 - от учащихся школ

13 208 - от студентов СПО

10 331 - от бакалавров

916 - от магистров

Экспертный совет 120

Методическая комиссия 137

Жюри 218

Профессиональный совет 122





Виды туризма	Проблематика
Энотуризм/винный туризм	Дефицит кадров (гидов, поваров, официантов).
Путешествия на культурные и развлекательные события	Дефицит кадров: <b>нет программ</b> подготовки специалистов в <b>области ивент-менеджмент</b> . Большая проблема профессионального управления такими объектами событийного туризма как спортивные арены, стадионы.
Пляжный туризм	<b>Нехватка</b> квалифицированных кадров, готовых обеспечить высокий уровень сервиса (официанты, горничные, администраторы, повара), <b>сотрудников береговой охраны, обеспечивающих безопасность туристов. Текучка</b>
Круизный туризм	Сотрудничество с вузами по подготовке кадров

**Федеральный проект «Совершенствование управления в сфере туризма» 2021—2030 гг.**

**повышение уровня профессиональной компетенции кадров туристской отрасли;**

**Запросы на государственную поддержку:**

**для решения проблемы кадрового голода управления необходимы образовательные программы для региональных органов исполнительной власти.**



1797

Трудоустройство в сфере туризма - наиболее яркие проблемы — это **низкое качество образования и разрыв между потребностями** бизнеса и теоретической базой в институтах. Также есть проблемы с **сохранением кадров в межсезонье, аттестацией и повышением квалификации** сотрудников, с условиями работы в регионах, кадровым голодом, с соотношением линейных специалистов к управленцам и мотивацией сотрудников.

Региональное распределение специалистов среднего звена, бакалавров, специалистов, магистров по специальностям, специфичным для сферы туризма, в разрезе субъектов РФ в среднем отражает уровень экономической активности региона и частично соответствует количеству занятых в сфере туризма.

Наибольшее количество профильных специалистов в сфере туризма из вузов и колледжей в 2021 г. было выпущено в Москве (2808), Санкт-Петербурге (1757), Краснодарском крае (1750), Московской области (1508), Республике Татарстан (1028) — на этих территориях достаточно развита индустрия туризма и велико число занятых в данной отрасли. Между тем по некоторым регионам наблюдаются значительные диспропорции в подготовке специалистов в сфере туризма и текущей занятости в этой сфере. Наибольшее **количество профильных специалистов по отношению к числу занятых** в сфере туризма готовят в Республике Чечне, Ростовской области, Республике Мордовии, Республике Ингушетии.

— Особенностью туризма как сферы деятельности является ее **прикладной характер**, то есть для работы в отрасли могут требоваться различные специальные (профессиональные) знания, однако большая их доля **носит общий характер, неспецифичный для туризма**. Например, в **среднестатистической российской гостинице только 15% сотрудников могут иметь профильное образование** в сфере «Сервис и туризм», хотя наличие профильного образования, как правило, не является обязательным для начальных позиций.

— Вместе с тем опросы в экспертном сообществе показывают, что студенты, обучающиеся на специальностях «сервис, туризм, реклама», демонстрируют **низкую удовлетворенность качеством обучения (отсутствие прикладного аспекта в процессе обучения, слабая связь между программами обучения и практической деятельностью в выбранных специальностях), низкую мотивацию работать в выбранной сфере (невысокий престиж и низкие доходы)**, а также подтверждают, что основным критерием в **выборе специальности** является «**остаточный принцип**» (сравнительная легкость поступления на менее востребованную/престижную специальность).

— При этом занятость **линейного персонала в гостиницах** — работа «на ногах», часто требующая общения с клиентами (официанты, администраторы), с **низким уровнем заработной платы**.

- **Текучка кадров** в сфере туризма выше, чем в остальных сферах, так как сотрудники зачастую имеют **неприкладное образование**. Тем не менее **предприниматели** стараются развивать сотрудников, **готовить управленцев** и других специалистов **внутри компаний**. Низкий уровень оплаты труда и медленный рост зарплат ведет к непопулярности и непрестижности профессии среди профильных сотрудников, как следствие — **текучка кадров, низкая конкуренция и низкие требования к соискателям**.



Для повышения эффективности в управлении персоналом, удержания кадров и управления сезонной миграцией следует **ориентироваться на потенциал рабочей силы, которая состоит из женщин, молодёжи и мигрантов**

**Разработка** системы **дуальных программ** обучения для подготовки кадров. Поддержание и **стимулирование государственно-частных партнерств** между образовательными учреждениями и бизнесами.

**Разработка и проведение** программы по **добровольной аттестации кадров** в сельских местностях, обеспечение систем мотивации и поощрения для сотрудников и компаний для прохождения аттестации.

**Развитие системы дополнительного образования.** Повышение квалификации и профессиональной переподготовки кадров, в том числе на основе новых форм образования, **дистанционного образования**, с целью обеспечения доступности для бизнеса инструментов развития сотрудников и повышения их квалификации.

Подготовка кадров для развития инклюзивных видов туризма для лиц с ограниченными возможностями здоровья



Обеспечить **государственную поддержку** корпоративных программ подготовки и переподготовки профессиональных кадров в сфере туризма индустрии гостеприимства.

**Создание условий** для подготовки кадров для отдаленных, **малонаселённых**, но перспективных в туристском отношении районов страны.

**Разработка концепции кадрового обеспечения** развития туризма совместно с профессиональными объединениями, бизнесом и образовательными организациями и определение системных подходов к формированию и развитию кадрового потенциала.

**Поддержка и развитие формата наставничества** для индустрии гостеприимства. Создание и обеспечение образовательных курсов для сотрудников — учителей.  
**Разработка рекомендаций о системе мотивации таких кадров.**

Организация «Школы фермера» (обучение кадров в течение 2,5 месяцев на базе профильных агровузов и на действующих предприятиях).