

**АНАЛИЗ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ТУРИСТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ.
ПРИЧИНЫ И СПОСОБЫ СНИЖЕНИЯ**

М.А. Артамонова

Научный руководитель Л.В. Иваненко

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

Современные экономические реалии характеризуются происходящими структурными изменениями в экономической системе государства. На сегодняшний день появляются новые формы деятельности хозяйствующих субъектов, инновационные площадки, принципиально новые направления в экономике.

В связи с этим хозяйствующие субъекты должны корректировать свою деятельность, чтобы оставаться конкурентоспособным и получать необходимый уровень прибыли. С этой целью менеджеры должны оценивать и анализировать издержки организации и искать эффективные способы их сокращения.

Одним из направлений снижения издержек является снижение текучести кадров. Данный фактор приводит к затратам на обучение персонала, затратам на документооборот. Кроме этого текучесть кадров оказывает влияние на снижение конкурентоспособности и имиджевым потерям.

Вопросы текучести кадров в туристической компании в настоящее время крайне актуальны. На сегодняшний день в данной сфере происходят значительные трансформации, которые связаны с переориентацией на внутренний рынок.

Проведение анализа современной ситуации позволяет отметить, что происходящие изменения носят разнородный характер. На рисунке 1 представлены основные причины данного кризиса.

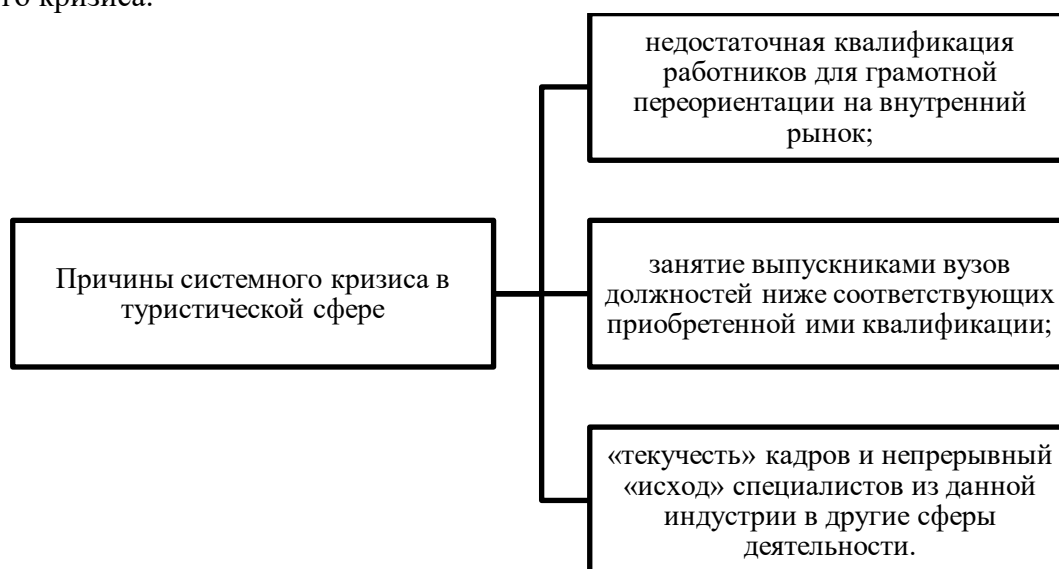


Рисунок 1. Причины системного кризиса в туристической сфере[1]

Первая причина обусловлена тем, что переориентация на внутренний рынок предполагает качественное изменение самого принципа устройства рассматриваемой сферы.

Если выездной туризм характерен тем, что обеспечивался деятельностью турагентов и туроператоров, то внутренний туризм является самостоятельным. При работе с внутренним

туризмом акцент должен быть сделан на работу с индивидуальными предпринимателями и малыми предприятиями, которые оказывают единичные туристические услуги. Работники туристических компаний в данных условиях обладают недостаточными компетенциями. В результате это приводит к непониманию, что в итоге сдерживает эффективное ведение деятельности.

Вторая причина обусловлена тем, что студенты, получая образование в профильных вузах, надеются на получение хорошей должности. В результате, приходя на работу им предлагают низшие должности в туристических компаниях.

Третья причина обусловлена с высоким уровнем неудовлетворенности сотрудников туристических компаний. Зачастую в данных компаниях отсутствует карьерный рост. Еще один сдерживающий фактор – множество туристических компаний на рынке. Поэтому постоянно существует риск закрытия организации из-за невысокой прибыли. Поэтому работа в туристических компаниях рассматривается сотрудниками как временная.

Кроме этого в туристической отрасли зачастую возникают проблемы диверсификации деятельности. Субъектам управления необходимо принимать решения по повышению привлекательности отечественных продуктов для туристов.

На текучесть кадров в туристической отрасли оказала влияние и пандемия коронавирусной инфекции. Сфера туризма, которая значительно пострадала от пандемии, демонстрирует нехватку рабочей силы. Кроме этого у потенциальных туристов снизилась покупательная способность.

Все это приводит к тому, что субъекты управления туристических компаний не могут повысить заработную плату сотрудникам, поскольку это приведет к повышению стоимости услуг и потенциальному снижению спроса на услуги.

В складывающихся условиях управление туристической компанией должно осуществляться с учетом особенностей данной сферы. На рисунке 2 сформулированы общие черты, которые необходимо учитывать.

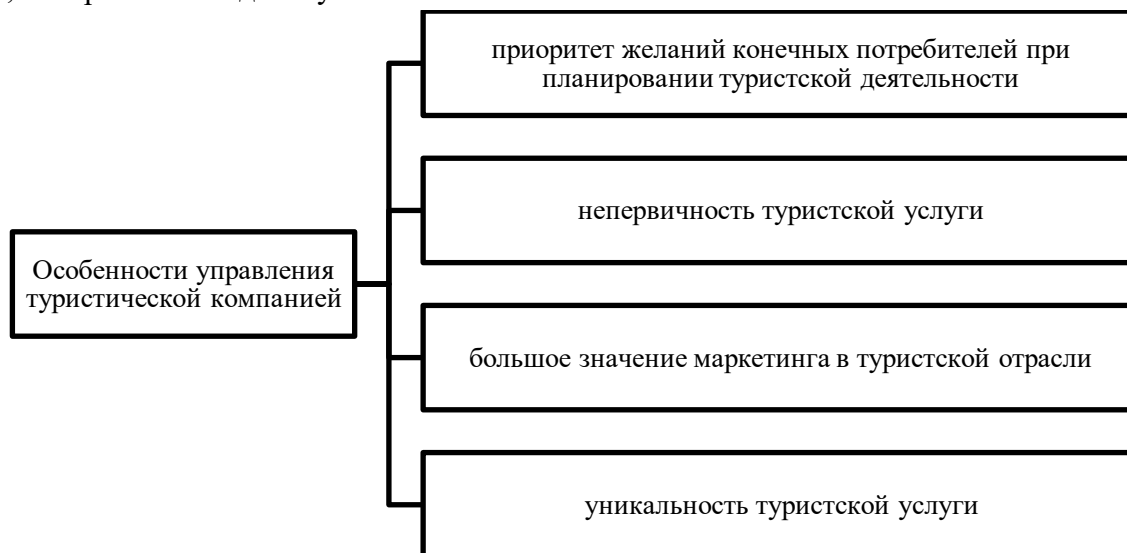


Рисунок 2. Особенности управления туристической компанией [2]

Для того, чтобы все происходящие изменения в туристической отрасли стали понятными, а текучесть кадров снизилась, субъектам управления необходимо учитывать формирующиеся тенденции.

К современному сотруднику туристической компании предъявляются принципиально новые требования (рис.3).

Качества, представленные на рисунке, способствуют ведению уникальной линии развития компании.

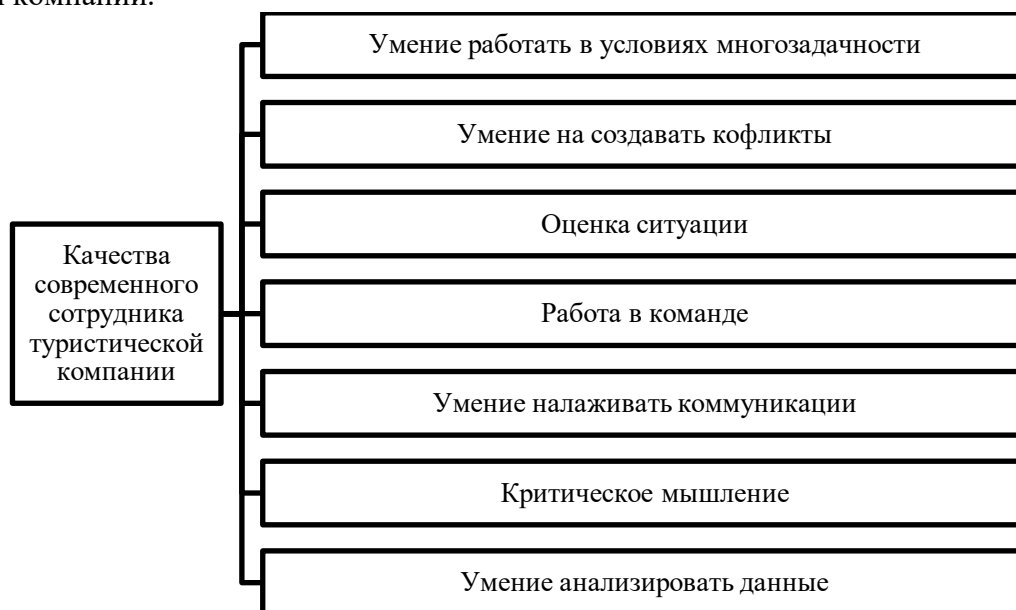


Рисунок 3. Качества современного сотрудника туристической компании

Туристическим компаниям требуются принципиально новые кадры. Например, в последние годы набирает популярность индивидуальный подход в составлении программы отпуска. В связи с этим, необходимы сотрудники, которые обладают навыками создания уникального досуга для каждого туриста. Также сотрудник туристической компании должен обладать навыками работы с цифровыми продуктами, устранять возникающие неполадки, консультировать туристов [3].

Все данные аспекты необходимо учитывать при приеме на работу сотрудников в туристические компании. Кроме этого важно осуществлять систематическое обучение кадров. Субъектам управления необходимо акцентировать внимание на работу с кадрами, «взращивать» своих будущих сотрудников, обучая необходимым компетенциям, демонстрировать им перспективы роста и обучения.

Таким образом, деятельность туристических компаний в настоящее время характеризуется системными преобразованиями, которые характеризуются рядом проблем и противоречий. В большей части сотрудники туристических компаний не понимают суть происходящих изменений. Кроме этого сотрудники не заинтересованы к адаптации к данным трансформациям. В связи с этим субъектам управления необходимо уделять внимание необходимым качествам современного сотрудника туристической компании; обучать сотрудников недостающим компетенциям.

Список использованных источников

1. Грищенко Л.П. Анализ факторов развития туристской отрасли и сервиса гостеприимства// Московский экономический журнал. 2019. № 2. С.65-69
2. Кружалин В.И. Современные проблемы и тенденции в российском туризме// Географический вестник. 2021. № 4. С.12-19
3. Романова М.М. Анализ российского туризма в современных реалиях// Устойчивое развитие российской экономики. - М. Инфра, 2022.-321 с.