

УДК 338.48(470.12)

***РОЛЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ПРОЦЕССЕ ИННОВАЦИОННОГО
РАЗВИТИЯ ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ***

Орлова В.С.

к.э.н, доцент,

Вологодский государственный университет,

г. Вологда, Россия

Аннотация: В статье раскрывается значение трудового потенциала в процессе инновационного развития туристско-рекреационной системы. Определена роль его коммуникативно-творческой компоненты при разработке инноваций в сфере туризма.

Ключевые слова: туристско-рекреационная система, трудовой потенциал, развитие туризма.

***THE ROLE OF LABOR POTENTIAL IN THE PROCESS OF INNOVATIVE
DEVELOPMENT OF THE TOURIST-RECREATIONAL SYSTEM***

Orlova V.S.

PhD, Associate Professor,

Vologda state university,

Vologda, Russia

Summary: In article the value of labor potential in the course of innovative development of a tourist and recreational system reveals. The role of a communicative and creative component is defined during creation of innovations in the sphere of tourism.

Keywords: tourist and recreational system, labor potential, tourism development.

Туристско-рекреационную систему, на наш взгляд, следует рассматривать как форму организации туристско-рекреационной деятельности, при которой достигается максимальная взаимосвязь и координация всех подсистем, Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

участвующих в реализации рекреационной функции туристского региона. Инновационное развитие туристско-рекреационной системы определяется степенью восприимчивости отрасли к инновациям и уровнем роста объема нововведений на туристской территории.

Исследователи проблемы инноваций в туризме (В.С. Новиков, Д.С. Ушаков, Н.Н. Малахова и другие) отмечают направленность нововведений на создание новых турпродуктов и преобразование организационно-управленческих отношений на разных уровнях индустрии туризма [1, 2]. При этом под инновациями в туризме, по нашему мнению, следует понимать системные преобразования, имеющие качественную новизну и приводящие к позитивным сдвигам, которые способствуют развитию туристско-рекреационной системы, а также полноценной реализации туристского потенциала территорий. Инновационный процесс в туризме представляет собой систему взаимодействия множества элементов. В процессе разработки и реализации инноваций участвуют организации сферы туризма, органы управления туристской сферой, а также связанные с туризмом общественные организации, инвесторы, финансовые учреждения, предприниматели, поставщики.

Организаторы туристской деятельности формируют трудовой потенциал сферы туризма - комплексные трудовые способности и возможности, реально имеющиеся в настоящем и прогнозируемые в будущем периоде. Реальными трудовыми ресурсами являются работники, занятые в туристской индустрии, при этом потенциальными – те, которые в определенный момент могут быть привлечены к работе в сфере туризма. Специфика туристского бизнеса предполагает непосредственный контакт клиента и обслуживающего персонала при предоставлении услуг по размещению, питанию и прочих дополнительных услуг. От того, какое впечатление получит турист от взаимодействия с сотрудниками туристской организации, зависит его будущее сотрудничество с данным предприятием. Однако в настоящее время наблюдается тенденция

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

несоответствия кадров требованиям туристской отрасли и рынка, что препятствует успешному функционированию и развитию сферы туризма. Поэтому все более значимым в современных условиях становится вопрос о роли трудового потенциала в процессе инновационного развития туристско-рекреационной системы.

Трудовой потенциал является основополагающим коммерческим активом, благодаря которому туристские организации получают прибыль, при этом персонал, в частности, менеджеры запускают в действие и используют ресурсы. Среди компонентов трудового потенциала сферы туризма (физическое и психическое здоровье населения, его образовательный, культурный и нравственный уровни и т.п.) особо следует выделить коммуникативно-творческую составляющую, которая является залогом успешной организации туристской деятельности. Степень развития коммуникативных и творческих способностей у населения туристского региона определяет вероятность появления нововведений в сфере туризма, способствующих повышению эффективности туристской деятельности [3].

Оценить уровень коммуникативно-творческого потенциала организаторов сферы туризма позволяют мониторинговые исследования. Наиболее обоснованной, с нашей точки зрения, является методика оценки качества трудового потенциала Института социально-экономических проблем народонаселения РАН. Исследователи Н.М. Римашевская, Д.И. Зюзин, Е.Б. Бреева используют системный подход к определению уровня трудового потенциала, выделяя следующие его компоненты:

- физическое и психическое здоровье населения;
- когнитивный (образовательно-квалификационный) потенциал;
- творческие способности;
- коммуникабельность;
- культурный уровень;

- нравственный уровень;
- потребность в достижении (социальные притязания) [4].

При этом трудовой потенциал представлен в виде «дерева» свойств, вершиной которого является наиболее общее свойство – социальная дееспособность – интегральный показатель качества трудового потенциала. Оценка качеств осуществляется посредством опросника Р. Лайкерта. Опросник содержит блоки утверждений в основном с пятибалльными рейтинговыми шкалами оценивания (по степени согласия респондента с предложенными ему утверждениями). Каждому из качеств соответствует свой блок вопросов. На основе определения отношения фактического числа баллов к максимально возможному рассчитывается индекс каждого компонента трудового потенциала (от 0 до 1), в том числе коммуникативного и творческого потенциала. Свойства высших уровней (второго, третьего и четвертого) измеряются на основе индексов первичных элементов путем вычисления среднего геометрического.

Результаты оценки уровня коммуникативно-творческого потенциала организаторов туристкой деятельности на территории конкретного региона станут в дальнейшем основой для формирования рекомендаций по его повышению. В свою очередь высокая степень развития коммуникативно-творческого потенциала населения является важнейшим условием инновационного развития туристско-рекреационной системы.

Обобщая выше сказанное, можно заключить, что в современных условиях роль трудового потенциала в процессе инновационного развития сферы туризма определяется тем, что все более значимыми становятся такие личностные качества работников туристских организаций, как коммуникабельность, а также умение творчески и новаторски подойти к решению возникающих проблем.

Библиографический список:

1. Малахова Н.Н. Инновации в туризме и сервисе / Н.Н. Малахова, Д.С. Ушаков. – Москва: ИКЦ «МарТ», 2008. – 224 с.
2. Новиков В.С. Инновации в туризме. – Москва: Академия, 2007. – 208 с.
3. Орлова В.С. Коммуникативно-творческий потенциал организаторов туристской деятельности // Управление развитием персонала. - 2012. - № 4. – С. 11-26.
4. Римашевская Н.М. О методологии определения качественного состояния населения // Демография и социология. – 1993. – № 6. – С. 7–21.

Оригинальность 80%