

## ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

### ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

*E. Kolosova*

During the recession the company faces the choice of alternative paths of development. Diversification of work – quantitative, qualitative and spatial movement of labor, resulting in a change of combinations of social labor in connection with the change of sound operation of the employee under the influence of various factors. The consequence of diversification is to improve the quality of staff and a significant increase in range of the products and services, as well as the possible development of new tourism regions and markets.

**Keywords:** Diversification of labor, employee purposeful activity, quality improvement, human resources.

*Колосова Елена Валерьевна*  
Соискатель,  
РЭУ им Г.В. Плеханова

*Аннотация:*

В период спада производства предприятие стоит перед выбором альтернативных путей развития. Диверсификация труда – количественное, качественное и пространственное движение рабочей силы, ведущее к изменению комбинаций общественного труда в связи со сменой целесообразной деятельности работника под влиянием различных факторов. Следствием диверсификации персонала является повышение качества и значительное увеличение ассортимента предоставляемых товаров и услуг, а так же возможно освоение новых видов туризма, регионов и рынков.

*Ключевые слова:*

Диверсификация труда, целесообразная деятельность работника, повышение качества, трудовые ресурсы.

В результате ухудшение экономического состояния страны, проявившегося в значительном спаде производства, нарушении сложившихся производственных связей, банкротстве предприятий, росте безработицы и в итоге – в снижении жизненного уровня, благосостояния населения и как следствие снижения покупательной способности на ряд услуг и продуктов.

В период спада производства предприятие стоит перед выбором альтернативных путей развития. Действия руководства предприятия будут различаться в зависимости от целей деятельности, значимости для потребителей выпускаемого продукта или услуги, финансового положения, результатов инновационного воздействия на производство. В общем случае можно выделить три варианта развития производства:

- 1) убыточное производство традиционного продукта и постепенное снятие продукта с производства;
- 2) продление жизненного цикла традиционного продукта;
- 3) внедрение в производство новых товаров и услуг, проникновение в другие отрасли и сферы деятельности.

Как правило, если предприятия выбирают в качестве варианта развития диверсификацию производства, возникает проблема нарушения соотношения человеческого и технического капиталов. Решение данной проблемы возможно посредством диверсификации труда. Как было определено выше, диверсификация труда – количествен-

ное, качественное и пространственное движение рабочей силы, ведущее к изменению комбинаций общественного труда в связи со сменой целесообразной деятельности работника под влиянием различных факторов. Продолжительность цикла диверсификации труда равна периоду, который определяется временем, необходимым на обучение или переобучение рабочей силы.

Процесс диверсификации труда связан с жизненным циклом отрасли и также носит циклический характер. В период повышенной структурной безработицы увеличивается поток рабочей силы из одной отрасли в другую, в период спада он уменьшается. Циклическое развитие диверсификации труда позволяет прогнозировать данный процесс, а следовательно, и своевременно регулировать перелив человеческого капитала.

Необходимость соответствия технического и человеческого капиталов предусматривает наличие у рабочей силы такого свойства, как мобильность, а именно, структурной мобильности. Повышение профессиональной мобильности работников может быть достигнуто через общеобразовательную, профессионально-квалификационную, социальную и другие формы. В то же время существуют препятствия, мешающие переливу рабочей силы.

Можно выделить три основных фактора:

- ◆ образовательный – отсутствие соответствующего образовательного уровня у работников;

- ◆ социальный – не разработанность социальных гарантий, способных возместить моральный и материальный ущерб при перемене и диверсификации труда;
- ◆ организационный – запаздывающий механизм работы образовательных учреждений и сдвиг в обеспечении своевременной переквалификации работников.

Ведь в сложившихся неблагоприятных условиях спрос на услуги и продукцию предприятий индустрии туризма значительно снизился и для того, чтобы далее продолжать свою деятельность на рынке и даже развиваться, предприятиям пришлось пересмотреть кадровую политику и численный состав работников своих предприятий. В некоторых организациях оптимальным решением сочли сокращение численности персонала, в других уменьшили размер заработной платы персонала. Но принятия таких решений можно было избежать путем диверсификации персонала и производства. Диверсифицируя своё производство, предприятия проникают в новые для себя сферы, увеличивают ассортимент товаров и услуг, расширяют потребительский сегмент, и как следствие увеличиваются постепенно преобразуясь в более конкурентоспособные. Диверсификация персонала как форма обеспечения конкурентоспособности персонала, проявляющаяся в универсализации работника, освоении им нескольких специальностей и производственных операций, облегчающих перераспределение персонала в рамках одной организации. Данная форма конкурентоспособности обеспечивается путем переподготовки и повышения квалификации персонала предприятия.

Все программы переподготовки и повышения квалификации работников являются обоюдовыгодными как для руководство предприятий, так и для сотрудников. Предприятия получают более универсальных профессионалов, причем инвестиции, связанные с краткосрочными курсами обучения или повышения квалификации, являются не достаточно эффективными. А сотрудники имеют дополнительные стимулы для работы на предприятии, которое вкладывает деньги в их профессиональный рост, тем самым обеспечивая им перспективы карьерного роста.



Для данной ситуации характерны две особенности: первая это очевидное конкурентное преимущество работодателя, предлагающего своим сотрудникам программы обучения, а вторая это всегда существует определенный риск, связанный с тем, что обученный сотрудник покинет компанию.

Естественно, в процессе диверсификации последнее обстоятельство может быть особенно опасным. Не смотря на это, ряд экспертов призывают не преувеличивать данный риск. И ситуация, при которой работник покидает интенсивно развивающееся предприятие, крайне редки. Как правило обычно люди правильно понимают реальное положение вещей: если компания выходит на новый сегмент рынка и при этом вкладывает деньги в развитие сотрудников, это означает, что у последнего открываются прекрасные перспективы для профессионального роста. Основная особенность переобучения персонала, связанная с диверсификацией бизнеса это работа не столько на конкретную задачу, но и на перспективу развития в целом.

Ярким примером, диверсификации персонала в индустрии туризма, а точнее в ресторанном секторе являются повара обладающие навыками приготовления блюд не только различных стран (русская, итальянская, китайская и т.д.), но и нескольких кухонь одновременно. И получается, что во время экономического спада и как следствие снижение посещаемости ресторана одним из способов выживания является увеличение ассортимента выпускаемой продукции. Для этого необходимо обучить специалистов. В начале произойдет увеличение финансовых затрат предприятия, но затем данные инвестиции достаточно быстро окупятся и начнут приносить прибыль. Так как при наличии многопрофильного повара произойдет увеличение ассортимента. Данные инвестиции в своих работников весьма эффективны, а риск близок к нулю, и в целом даже сможет стать элементом серьезной экономии для предприятия.

Перенасыщение рынка труда квалифицированными работниками одних специальностей и дефицит других сопровождается рядом отрицательных последствий для экономики любого региона:

- ◆ нерациональным использованием денежных средств на подготовку и переподготовку специалистов, снижением экономического эффекта от инвестиций в трудовые ресурсы, вложенные в производство высококвалифицированной рабочей силы любой индустрии;
- ◆ увеличением числа безработных, как в общей численности населения, так и по отдельным видам специальностей;
- ◆ неэффективным использованием средств на программы материальной поддержки и стимуляции безработных и активной политики занятости;

- ◆ увеличением расходов на переобучение и пере-квалификацию кадров предприятиями, организациями и правительством в целом;
- ◆ психологической неудовлетворенностью людей, работающих не по специальности.

По состоянию на 2011 г. в России около 80% выпускников начальной профессиональной школы не находят работу по специальности, среди выпускников средней специальной школы – 70%, а высшей – 50%. На рынке труда нарушение баланса между спросом и предложением на специалистов приводит к необходимости пересмо-

тра механизмов регулирования перемены и диверсификации труда. Решение этого дисбаланса является одним из важных направлений развития экономики индустрии гостеприимства и туризма.

Следствием диверсификации персонала является повышение качества и значительное увеличение ассортимента предоставляемых товаров и услуг, а так же возможно освоение новых видов туризма, регионов и рынков.

**Что безусловно, повлечет за собой развитие отрасли в целом и системы профессиональной подготовки специалистов в частности.**

ЛИТЕРАТУРА

1. <http://ru.wikipedia.org>
2. <http://www.gks.ru>
3. Бахотский В.В., Маркетинг: курсовое проектирование, – Псков, Издательство ППИ, 2008
4. Новиков Д. А. Экспериментальное исследование индивидуальных стратегий предложения труда. изд.– Москва: Эгвес, 2010
5. Саратовцев Ю.И. Технология туризма: Учебное пособие. изд– СПбГИЭУ, 2002
6. Томпсон А.А, мл. Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации: Учебник для вузов. Пер.с 9–го англ.изд.–М.: ИНФРА–М, 2001

© Е.В. Колосова, ( T–kev@mail.ru ), Журнал «Современная наука: Актуальные проблемы теории и практики»,

ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА 

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ  
**ЭКОЛОГИЯ  
БОЛЬШОГО ГОРОДА**  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ, ЛЕНЭКСПО, павильон 7  
20-23 МАРТА 2012



ОРГАНИЗАТОР  
**EXPOFORUM**  
КОНГРЕССНО-ВЫСТАВОЧНЫЙ ЦЕНТР  
2012 / 2013 / 

ГЕНЕРАЛЬНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПАРТНЕРЫ  
   **ЭКОЛОГИЯ  
ПРОИЗВОДСТВА**  
Техническое развитие  
Экологическая ответственность  
Инновационная экономика

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ МЕДИА-ПАРТНЕР  
 **РИА НОВОСТИ**

**www.infoeco.ru +7 812 240 4040 (многоканальный) www.ecology.expoforum.ru**