ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ТУРИЗМЕ

Ишанходжаева Дилдора Александровна
Директор по научной работе, инновациям и международных отношениям
Сингапурского института развития менеджмента в Ташкенте

https://doi.org/10.5281/zenodo.10829389

Трудовые отношения в туризме обладают рядом уникальных особенностей, отражающих специфику этой отрасли. Туризм часто характеризуется сезонностью, высокой степенью зависимости от конъюнктуры рынка, а также значительным участием малого и среднего бизнеса. Это создает определенные теоретические аспекты и вызовы для управления трудовыми отношениями:

Сезонность и нестабильность занятости. Туризм часто подвержен сезонным колебаниям, что приводит к временным и нестабильным формам занятости. Это создает необходимость для гибких форм трудовых отношений и управления персоналом, а также требует разработки стратегий для обеспечения социальной защиты временных и сезонных работников.

Низкий уровень квалификации и образования. Многие должности в туристической отрасли не требуют высокой квалификации, что может привести к низкой заработной плате и ограниченным возможностям для карьерного роста. Решение этой проблемы предполагает вложения в обучение и развитие персонала, а также стимулирование повышения квалификации сотрудников.

Работа с клиентами. Туристический бизнес в значительной степени зависит от взаимодействия с клиентами. Это требует от сотрудников высокого уровня коммуникативных навыков, гостеприимства и способности удовлетворять ожидания и потребности клиентов. Управление трудовыми отношениями в этом контексте включает в себя обучение навыкам обслуживания клиентов и развитие корпоративной культуры, ориентированной на клиента.

Межкультурные взаимодействия. Туризм часто включает взаимодействие с клиентами и сотрудниками из различных культур. Это требует от сотрудников понимания и уважения культурных различий и способности адаптироваться к межкультурной среде. Тренинги по межкультурному общению и управлению могут помочь в развитии этих важных навыков.

Здоровье и безопасность на рабочем месте. Отрасль туризма подвержена различным рискам, связанным с безопасностью и здоровьем, включая работу в ночное время, управление транспортными средствами и контакт с потенциально опасными материалами. Эффективное управление трудовыми отношениями должно включать разработку и внедрение строгих мер безопасности и здоровья на рабочем месте.

Законодательное регулирование. Туризм как отрасль часто подвержен строгому законодательному регулированию, включая законы о труде, иммиграции и лицензировании. Понимание и соблюдение этих законов и норм является неотъемлемой частью управления трудовыми отношениями, чтобы избежать юридических проблем и штрафов.

Устойчивое развитие и социальная ответственность. Туризм имеет значительное влияние на экономику, общество и окружающую среду. Управление трудовыми отношениями в этой отрасли включает в себя обеспечение устойчивого использования ресурсов, защиту прав и благополучия работников и способствование социальному и экономическому развитию

местных сообществ.

Исследование теоретических аспектов трудовых отношений в туризме требует комплексного подхода, учитывающего уникальные характеристики и вызовы отрасли. Разработка и внедрение эффективных стратегий управления персоналом, которые учитывают эти особенности, могут способствовать не только процветанию отдельных предприятий, но и устойчивому развитию всей туристической индустрии. Это включает создание благоприятных условий для работы, стимулирование качественного обслуживания клиентов, поддержку развития навыков и профессионального роста сотрудников, а также продвижение принципов социальной ответственности и устойчивого развития.

Научные труды в области трудовых отношений в туризме охватывают широкий спектр тем и проблем, связанных с особенностями работы в этой динамичной и многообразной сфере. Ученые и исследователи анализируют различные аспекты трудовых отношений, от управления человеческими ресурсами до социально-экономических последствий туризма на рабочую силу. Вот некоторые ключевые направления и авторы, внесшие значительный вклад в изучение трудовых отношений в туризме:

Управление человеческими ресурсами в туризме. Исследования в этой области фокусируются на методах привлечения, обучения и удержания квалифицированных сотрудников в туристическом секторе. Авторы таких работ, как Кейт Валш (Kate Walsh) и Майкл Дж. Линч (Michael J. Lynch), обсуждают стратегии управления персоналом и их влияние на качество обслуживания и удовлетворенность клиентов.

Социально-экономические аспекты трудовых отношений в туризме. Исследователи, включая Хуана Игнасио Пулдо-Фернандеза (Juan Ignacio Pulido-Fernández) и Йозефа Чемека (Jozef B. van Doorne), анализируют, как туризм влияет на экономику регионов, создание рабочих мест и социальное развитие. Они изучают, как изменения в туристической индустрии влияют на трудовую силу и местные сообщества.

Сезонность и нестабильность занятости в туризме. Сезонность является значительным фактором в туризме, влияющим на уровень занятости, доходы и условия труда. Исследователи, такие как Томас Баум (Thomas Baum) и Линда Лоумак (Linda Lowry), подробно рассматривают эти аспекты, анализируя стратегии, которые могут помочь в смягчении негативных последствий сезонности для работников.

Межкультурные компетенции и управление разнообразием. В сфере туризма, где встречаются разные культуры и национальности, межкультурное взаимодействие становится ключевым элементом успеха. Авторы, включая Юдит Хеммингтон (Judith Hemmington) и Дэвида Хорнера (David Horner), изучают, как культурное разнообразие влияет на трудовые отношения и как управление этим разнообразием может улучшить коммуникацию и сотрудничество на рабочем месте.

Различные исследователи пытались изучить взаимосвязь между туризмом и занятостью. Уильямс А. и Шоу Дж. продолжили дискуссию о занятости, обусловленной туризмом, продвигая туризм как «надежду на рост занятости в Соединенном Королевстве (Великобритании)». Авторы подчеркивают необходимость дальнейшего детального изучения отрасли, уделяя особое внимание занятости в сфере туризма. Новые направления роста занятости в сфере туризма были изучены Таунсендом А., предполагающим потенциал занятости городского туризма и регионов с низкими доходами в регионах с лучшими возможностями трудоустройства. Из-за изученной сложности рынка труда в сфере туризма в

литературе предлагается междисциплинарный исследовательский подход, способствующий диалогу между различными точками зрения на рынке труда в сфере туризма.

По данным ЮНВТО и МОТ (2014), экономическое влияние индустрии туризма на занятость можно резюмировать как прямую занятость в отраслях туризма, косвенную занятость в секторах, поставляющих ресурсы для индустрии туризма, индуцированное влияние на занятость в результате расходов и общее влияние на занятость через мультипликатор занятости в отраслях туризма, что указывает на эффективный способ борьбы с безработицей. Несмотря на прогнозируемые возможности трудоустройства в сфере туризма, занятость в отраслях туризма, по данным ЮНВТО и МОТ, остается одним из наименее изученных направлений туризма.

Эти научные труды и исследования предоставляют теоретическую основу для понимания трудовых отношений в туризме, выявляя как вызовы, так и возможности для улучшения условий труда, управления персоналом и развития отрасли в целом.

Научные труды в области трудовых отношений в туризме охватывают широкий спектр тем и проблем, связанных с особенностями работы в этой динамичной и многообразной сфере. Ученые и исследователи анализируют различные аспекты трудовых отношений, от управления человеческими ресурсами до социально-экономических последствий туризма на рабочую силу.

В странах СНГ сфера туризма активно развивается, что приводит к углублению исследований в области трудовых отношений в этой отрасли. Ученые из этих стран сосредоточиваются на различных аспектах, включая управление человеческими ресурсами, стандарты труда, условия труда, и социальную ответственность компаний. Вот некоторые примеры научных трудов и исследований ученых из стран СНГ по теме трудовых отношений в туризме:

Трудовые отношения в сфере туризма – Анализ текущего состояния и перспектив развития трудовых отношений в индустрии туризма. Исследования могут включать изучение трудового законодательства, условий труда, а также стратегий управления персоналом в туристических компаниях.

Управление человеческими ресурсами в туризме – Изучение эффективных стратегий и практик в области управления персоналом, направленных на повышение качества обслуживания и удовлетворенности клиентов.

Культурные аспекты трудовых отношений в туризме – Исследование влияния межкультурного взаимодействия на трудовые отношения, включая адаптацию и обучение персонала для работы в международной среде.

Экономические и социальные аспекты трудовых отношений в туризме – Анализ вклада туризма в экономику страны, оценка социальных аспектов трудовых отношений, включая уровень занятости, заработную плату и условия труда в туристической отрасли.

Социальная ответственность и устойчивое развитие в туризме – Изучение роли туристических компаний в социальном развитии регионов, включая обеспечение достойных условий труда, поддержку местных сообществ и сохранение природного и культурного наследия.

Безопасность труда в туризме – Исследования, связанные с обеспечением безопасности и здоровья работников в туристической индустрии, включая профилактику профессиональных заболеваний и травматизма на рабочем месте.

Эти исследования также способствуют формированию эффективной политики управления человеческими ресурсами, обеспечивая благоприятные условия для работы, развития профессиональных навыков и улучшения качества обслуживания в туристическом секторе.

Исследования в области трудовых отношений в туризме в Узбекистане представляют собой важную часть научных разработок, направленных на улучшение и развитие туристической отрасли страны.

Обеспечить устойчивость и стабильность функционирования фирмы, непрерывность операционных процессов помогает эффективное построение социально-трудовых отношений, что подразумевает регулирование внутреннего рынка труда, соотнесение политики занятости с социальной, финансовой, инвестиционной и промышленной политикой организации. Это приводит к необходимости управлять социально-трудовыми отношениями организации.

REFERENCES

1. Закон Республики Узбекистан «О государственно-частном партнерстве». 10 май 2019 год.
2. Указ Президента Республики Узбекистан от 28 января 2022 г., № УП-60 «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы».
3. Кабашкин В.А. Государственно-частное партнерство в регионах Российской Федерации: Учебное пособие. - М.: Дело АНХ, 2020. - с. 10.
4. Мамадалиева Х.Х. Анализ тенденций демографического развития Республики Узбекистан. Журнал Большая Евразия: Развитие, безопасность, сотрудничество. 2022. С. 1111-1114.
5. Муминов Н.Г. Перспективы развития государственного управления в сфере туризма в Узбекистане. Экономика и Финансы 2022, 5(153).