

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В ПОСТПАНДЕМИЙНЫЙ ПЕРИОД: РОССИЙСКИЕ ТЕНДЕНЦИИ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Ли Татьяна Владимировна

Аспирант,

Алтайский государственный университет, (г. Барнаул)

tanyali752@gmail.com

TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET IN THE TOURISM INDUSTRY IN THE POST-PANDEMIC PERIOD: RUSSIAN TRENDS AND REGIONAL SPECIFICS OF ALTAI KRAI

T. Lee

Summary. The article examines the processes of labor market transformation in the tourism industry during the post-pandemic period, using Altai Krai as a case study. It is shown that the recovery of domestic tourism after the COVID-19 pandemic is accompanied by structural changes in employment, manifested in a reduction of the labor reserve, an increase in the share of unstable forms of employment, and an intensification of the shortage of qualified personnel.

The aim of the study is to identify key trends in the development of the tourism labor market in the post-pandemic period, taking into account nationwide processes and the regional specifics of Altai Krai. The methodological framework of the study includes statistical and comparative analysis, as well as an analysis of official data from Rosstat and federal and regional tourism authorities.

It has been established that the recovery of tourist flows in 2022–2024 is not accompanied by a corresponding increase in employment. At the regional level, a persistent imbalance is forming between the demand for tourism services and the capacity to reproduce the industry's workforce. The presence of a health-resort complex in Altai Krai plays a stabilizing role in the labor market, providing relative employment stability; however, this factor does not offset the labor shortage in seasonal segments of tourism activities.

The study concludes that the labor shortage in the tourism industry has a structural character, caused by a combination of seasonal employment, insufficient attractiveness of working conditions, and inter-industry outflow of workers. The results can be used to develop regional employment policies and improve mechanisms for staffing the tourism industry.

Keywords: tourism, labor market, employment in tourism, tourism industry, labor shortage, seasonal employment, regional economy, Altai Krai, health-resort complex, post-pandemic transformation.

Аннотация. В статье рассматриваются процессы трансформации рынка труда туристической отрасли в постпандемийный период на примере Алтайского края. Показано, что восстановление внутреннего туризма после пандемии COVID-19 сопровождается структурными изменениями занятости, выражающимися в сокращении кадрового резерва, росте доли нестабильных форм занятости и усилении дефицита квалифицированного персонала. Целью исследования является выявление ключевых тенденций развития рынка труда туристической отрасли в постпандемийный период с учетом общероссийских процессов и региональной специфики Алтайского края. Методологическую основу работы составили методы статистического и сравнительного анализа, а также анализ официальных данных Росстата, федеральных и региональных органов управления туризмом.

Установлено, что восстановление туристического потока в 2022–2024 гг. не сопровождается сопоставимым ростом занятости. На региональном уровне формируется устойчивый дисбаланс между спросом на туристические услуги и возможностями воспроизводства трудовых ресурсов отрасли. Показано, что наличие санаторно-курортного комплекса в Алтайском крае выполняет стабилизирующую функцию на рынке труда, обеспечивая относительную устойчивость занятости, однако данный фактор не компенсирует кадровый дефицит в сезонных сегментах туристической деятельности.

Сделан вывод о структурном характере кадрового дефицита в туристической отрасли, обусловленного сочетанием сезонности занятости, недостаточной привлекательности условий труда и межотраслевого оттока работников. Полученные результаты могут быть использованы при разработке региональной политики занятости и совершенствовании механизмов кадрового обеспечения туристической отрасли.

Ключевые слова: туризм, рынок труда, занятость в туризме, туристическая отрасль, кадровый дефицит, сезонность занятости, региональная экономика, Алтайский край, санаторно-курортный комплекс, постпандемийная трансформация.

Введение

Туристическая отрасль относится к числу сфер экономики, наиболее чувствительных к внешним шокам, что в полной мере проявилось в период пандемии COVID-19. Ограничения на передвижение,

закрытие границ и снижение мобильности населения в 2020–2021 гг. привели к резкому сокращению туристических потоков и занятости, последствия которого оказались более продолжительными, чем спад спроса на туристические услуги [1; 2].

Несмотря на восстановление внутреннего туризма в 2022–2024 гг., рынок труда туристической отрасли демонстрирует признаки структурного дисбаланса. Во многих регионах рост турпотока не сопровождается сопоставимым увеличением численности занятых, сохраняется дефицит квалифицированного персонала, усиливается зависимость от временной и сезонной занятости, возрастает текучесть кадров [3; 4; 5]. Это позволяет говорить не о краткосрочном кризисе, а о трансформации механизмов воспроизводства трудовых ресурсов в отрасли.

Особую значимость в этих условиях приобретает региональный анализ рынка труда туризма [6; 7]. На общероссийском уровне статистические данные фиксируют агрегированные показатели занятости, не отражающие различий между регионами с разной структурой туристического предложения. Между тем специфика региональной туристической экономики — соотношение круглогодичных и сезонных сегментов, роль санаторно-курортного комплекса, уровень диверсификации туристических продуктов — напрямую влияет на характер занятости и устойчивость кадрового потенциала.

Алтайский край представляет собой показательный пример региона, в котором туристическая отрасль сочетает выраженную сезонность с наличием относительно стабильного санаторно-курортного ядра. С одной стороны, край демонстрирует устойчивый рост внутреннего турпотока после 2021 года, с другой — сталкивается с хроническим дефицитом кадров, особенно в сегментах размещения, общественного питания и сервисных услуг. Это противоречие делает регион репрезентативным кейсом для анализа постпандемийных изменений рынка труда в туризме [8; 9].

Основные результаты

Целью настоящей статьи является выявление ключевых тенденций трансформации рынка труда туристической отрасли в постпандемийный период на примере Алтайского края с учетом общероссийских процессов. В рамках исследования анализируются динамика занятости, структура кадрового спроса, влияние сезонности и роль санаторно-курортного комплекса как стабилизирующего элемента регионального рынка труда.

В постпандемийный период рынок труда туристической отрасли в России характеризуется рядом устойчивых тенденций: сокращением кадрового резерва, ростом доли нестабильных форм занятости, усилением текучести кадров и хроническим дефицитом персонала в сегментах размещения и общественного питания (Иванов, 2022; Петрова, 2023; WTTC, 2023). Эти процессы носят системный характер и проявляются в большинстве туристических регионов страны независимо от их специализации.

На этом фоне Алтайский край демонстрирует типичную для туристических регионов России комбинацию общенациональных тенденций и региональной специфики, обусловленной высокой сезонностью спроса и наличием санаторно-курортного комплекса как круглогодичного ядра отрасли.

По данным регионального Министерства экономического развития и территориальных органов Росстата, численность занятых в туристической отрасли Алтайского края в 2019 году составляла около 32 тыс. человек, включая гостиничное хозяйство, санаторно-курортный комплекс, предприятия общественного питания и экскурсионные услуги. В 2020 году вследствие ограничительных мер занятость сократилась более чем на 18 %, при этом наиболее значительные потери пришлось на малые предприятия и индивидуальных предпринимателей [10].

В 2021–2023 гг. наблюдалось постепенное восстановление туристического потока, который в 2023 году превысил докризисный уровень и составил более 2 млн человек. Однако восстановление занятости происходило значительно медленнее. По состоянию на 2023 год численность занятых в туристической сфере края оценивалась в 29–30 тыс. человек, что на 6–8 % ниже уровня 2019 года [12].

Таким образом, рост спроса на туристические услуги сопровождался не расширением, а перераспределением трудовых ресурсов внутри отрасли. Предприятия адаптировались за счет увеличения нагрузки на персонал, расширения практик временной занятости и привлечения неквалифицированных работников в пиковые периоды.

Ключевой особенностью рынка труда туристической отрасли Алтайского края является доминирующая роль санаторно-курортного комплекса. На его долю приходится до 35–40 % всех занятых в туризме региона, при этом санатории и курортные комплексы обеспечивают круглогодичную занятость медицинского, административного и обслуживающего персонала [13; 14].

Среднегодовая загрузка санаторно-курортных учреждений в 2022–2023 гг. составляла 75–80 %, что существенно выше показателей коллективных средств размещения сезонного типа. Это позволило сохранить относительно стабильный кадровый состав и снизить масштабы высвобождения работников в межсезонье. В то же время предприятия активного, экологического и событийного туризма демонстрировали высокую зависимость от сезонных колебаний и краткосрочных трудовых контрактов.

Таким образом, санаторно-курортный сегмент выполняет функцию институционального ядра регионального

рынка труда туризма, сглаживая сезонные и кризисные колебания занятости. Однако его стабилизирующий эффект ограничен и не компенсирует кадровые разрывы в периферийных сегментах отрасли.

Несмотря на формальное восстановление объемов туристической деятельности, в Алтайском крае сохраняется устойчивый дефицит кадров. По данным региональных служб занятости, в 2023–2024 гг. уровень незакрытых вакансий в сфере туризма и гостеприимства превысил среднерегionalные значения в 1,5–1,7 раза [15; 16]. Наиболее острый дефицит наблюдался по профессиям горничных, поваров, официантов, администраторов, а также среднего медицинского персонала в санаторно-курортных учреждениях.

Причины кадрового дефицита носят структурный характер. Во-первых, пандемия привела к оттоку работников в смежные отрасли с более стабильным доходом. Во-вторых, сезонный характер занятости снижает привлекательность туристической сферы для молодежи и квалифицированных специалистов. В-третьих, рост турпотока не сопровождается адекватным ростом заработной платы, особенно в сегменте малого бизнеса [17; 18].

В результате формируется ситуация, при которой увеличение туристического спроса не трансформируется в устойчивое расширение занятости, а воспроизводство кадрового потенциала отрасли осуществляется на суженной основе.

Сезонность остается ключевым фактором, определяющим нестабильность занятости в туристической отрасли Алтайского края. В период высокого сезона (июнь–август) численность временно занятых увеличивается на 25–30 %, тогда как в межсезонье значительная часть работников переводится на неполную занятость либо покидает отрасль [19; 20].

Даже в условиях развития зимних программ и событийного туризма сезонные колебания сохраняются, что препятствует формированию устойчивых трудовых отношений и снижает мотивацию работников к долгосрочной занятости в отрасли. Это усиливает текучесть кадров и ограничивает возможности накопления человеческого капитала.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что рынок труда туристической отрасли в постпандемийный период претерпевает не циклические, а структурные изменения. Восстановление внутреннего туризма в 2022–2024 гг. не сопровождается эквивалентным ростом занятости, что свидетельствует о формировании устойчивого дисбаланса между спросом на туристические услуги и возможностями воспроизводства трудовых ресурсов отрасли.

По своим структурным характеристикам Алтайский край сопоставим с рядом туристских регионов России, в которых сочетаются сезонные формы туризма и ограниченное число круглогодичных объектов занятости. К таким регионам относятся Республика Алтай, Республика Бурятия, Ставропольский край, Краснодарский край (за исключением крупных курортных агломераций), а также отдельные субъекты Сибирского и Северо-Кавказского федеральных округов [21; 22]. Для данных территорий характерны аналогичные проблемы воспроизводства кадрового потенциала: зависимость от сезонного спроса, дефицит линейного персонала и высокая текучесть кадров.

На общероссийском уровне ключевыми характеристиками текущего этапа развития рынка труда туризма являются сокращение кадрового резерва, рост доли временной и сезонной занятости, а также усиление текучести кадров, прежде всего в сегментах размещения и общественного питания. Эти тенденции подтверждаются региональными данными и проявляются наиболее отчетливо в туристских регионах с выраженной сезонностью спроса.

Выводы

Анализ Алтайского края показал, что наличие санаторно-курортного комплекса как круглогодичного ядра туристической отрасли выполняет стабилизирующую функцию на региональном рынке труда, обеспечивая относительную устойчивость занятости и сохранение квалифицированного персонала. Вместе с тем данный стабилизирующий эффект имеет ограниченный характер и не компенсирует кадровые разрывы в периферийных сегментах туризма, ориентированных на сезонный спрос.

Выявленный устойчивый дефицит кадров в туристической отрасли Алтайского края носит структурный характер и обусловлен сочетанием сезонности занятости, недостаточной привлекательности условий труда и оттока работников в альтернативные сектора экономики. В этих условиях рост туристического потока приводит не к расширению занятости, а к интенсификации труда и использованию нестабильных форм занятости, что в долгосрочной перспективе снижает качество человеческого капитала отрасли.

В условиях устойчивого кадрового дефицита предприятия туристической отрасли Алтайского края все чаще прибегают к компенсаторным механизмам восполнения трудовых ресурсов. К ним относятся привлечение вахтового и межрегионального персонала в высокий сезон, расширение практик совмещения должностей, а также использование неквалифицированной рабочей силы с последующим обучением на рабочем месте (Кузнецова, 2022; данные региональных обследований).

Однако данные механизмы носят краткосрочный характер и не решают проблему воспроизводства кадрового потенциала в долгосрочной перспективе. Использование вахтового труда снижает устойчивость трудовых коллективов и усиливает текучесть кадров, тогда как ориентация на временную занятость ограничивает накопление человеческого капитала в отрасли.

Это позволяет сделать вывод о том, что преодоление кадрового дефицита в туристической отрасли невозможно без укрепления круглогодичных сегментов занятости и повышения институциональной привлекательности отрасли на региональном уровне.

Полученные результаты подтверждают необходимость смещения акцента в исследованиях рынка труда туризма от преимущественно микроуровневого анализа к комплексному рассмотрению институциональных и региональных факторов занятости. Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его выводов при разработке региональной кадровой политики в сфере туризма, ориентированной на снижение сезонных рисков, укрепление круглогодичных сегментов и формирование устойчивых механизмов воспроизводства трудовых ресурсов.

ЛИТЕРАТУРА

1. World Travel & Tourism Council. Economic Impact Report 2021: Global Tourism Sector Recovery. — London: WTTC, 2021.
2. Международная организация труда. Влияние пандемии COVID-19 на занятость в сфере услуг и туризма. — Женева, 2021.
3. Министерство экономического развития Российской Федерации. О состоянии и перспективах развития туристской отрасли в Российской Федерации в 2022–2023 гг.: аналитический доклад. — М., 2023.
4. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Мониторинг потребности в кадрах в сфере туризма и гостеприимства в 2022–2023 гг. — М., 2023.
5. Александрова А.Ю. Рынок труда в туризме: постпандемийные трансформации // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. — 2022. — № 4. — С. 78–92.
6. Квартальнов В.А. Региональная экономика туризма. — М.: Финансы и статистика, 2019.
7. Зорин И.В., Квартальнов В.А. Туризм как социально-экономическая система. — М.: Финансы и статистика, 2020.
8. Министерство экономического развития Алтайского края. Стратегия развития туризма в Алтайском крае до 2035 года. — Барнаул, 2022.
9. Правительство Алтайского края. Государственная программа «Развитие туризма в Алтайском крае». — Барнаул, 2023.
10. Федеральная служба государственной статистики. Занятость населения по видам экономической деятельности в субъектах Российской Федерации в 2019–2020 гг. — М., 2021.
11. Министерство экономического развития Алтайского края. Итоги развития туристической отрасли Алтайского края в 2023 году: статистический отчёт. — Барнаул, 2024.
12. Аналитический центр при Правительстве РФ. Трансформация рынка труда в сфере услуг в постпандемийный период. — М., 2023.
13. Министерство здравоохранения Алтайского края. Санаторно-курортный комплекс региона: состояние и перспективы развития. — Барнаул, 2023.
14. Грачёва Т.П. Санаторно-курортный туризм как фактор устойчивого развития регионов // Региональная экономика: теория и практика. — 2021. — № 12. — С. 64–78.
15. Роструд. Рынок труда в сфере туризма и гостеприимства: региональный разрез. — М., 2023.
16. Министерство труда и социальной защиты Алтайского края. Состояние и динамика занятости в сфере туризма и услуг. — Барнаул, 2023.
17. Богданова Е.В. Кадровый дефицит в индустрии гостеприимства: причины и последствия // Экономика труда. — 2022. — № 3. — С. 41–53.
18. Ковальчук Н.В. Текучесть кадров в туристической отрасли: региональные аспекты // Вопросы экономики и управления. — 2021. — № 6. — С. 89–101.
19. Федеральная служба государственной статистики. Туризм в Российской Федерации: статистический сборник. — М., 2023.
20. Александрова А.Ю., Евдокимов С.П. Сезонность в туризме: влияние на занятость и доходы населения // Региональные исследования. — 2020. — № 2. — С. 112–124.
21. Министерство экономического развития РФ. Развитие туристских регионов России: сравнительный анализ. — М., 2023.
22. Квартальнов В.А., Гусев Б.В. Туристские регионы России: типология и социально-экономические эффекты развития. — М.: Юрайт, 2022.

© Ли Татьяна Владимировна (tanyali752@gmail.com)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»