

**ДЕФИЦИТ КАДРОВ В ИНДУСТРИИ  
ГОСТЕПРИИМСТВА И ТУРИЗМА: ВЫЗОВЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ**

**Прокопец Татьяна Николаевна** к.э.н., доцент,

**Кобцева Елена Алексеевна** магистрант

**Российский государственный экономический университет (РИНХ),  
г. Ростов-на-Дону, Россия**

Prokopets Tatyana Nikolaevna PhD., Associate Professor, hatani@mail.ru

Kobtseva Elena Alekseevna Master's student, kobsheva0108@gmail.com

Russian State University of Economics (RINH), Rostov-on-Don, Russia

**Аннотация.** В статье рассмотрена актуальная на сегодняшний день проблема дефицита кадров в сфере туризма и гостеприимства. В ходе работы изучены основные причины появления нехватки кадров, а также предложены возможные пути решения по устранению данной проблемы.

**Ключевые слова:** дефицит кадров, туризм, индустрия гостеприимства, управление персоналом.

Принятый в 2021 году национальный проект «Туризм и индустрия гостеприимства» вызвал бурный рост туризма в России за последние годы. Благодаря ему расширилась инфраструктура, появились новые туристические объекты, улучшилось качество сервиса, в результате чего, путешествие по России стало более привлекательным и доступным. Но в ближайшие годы индустрия туризма и гостеприимства будет расти ещё стремительнее.

В 2025 г. начнёт действовать обновлённый национальный проект «Туризм и гостеприимство», в рамках которого к 2030 году планируется увеличить количество туристических поездок до 140 миллионов, число рабочих мест - до 1,5 млн чел., а также создать 240 тыс. новых номеров в гостиницах [1]. Таким образом, с учётом реализации данного национального проекта, потребность в кадрах составит не менее 400 тыс. чел., а проблема дефицита квалифицированного персонала станет более актуальной.

Дефицит персонала зачастую несёт множество неприятных последствий для организации: теряется много времени и средств на обучение и поиск персонала, снижается качество обслуживания, происходит увеличение текучести кадров, и др. Всё это мешает долгосрочному развитию индустрии и требует незамедлительного решения.

Дефицит персонала в организации возникает по причине нескольких взаимосвязанных факторов, таких как, низкая заработная плата, нестабильный график работы, неэффективные системы подбора персонала, негативный опыт работы в сфере гостеприимства у сотрудников.

В настоящий момент индустрия туризма и гостеприимства входит в десятку наиболее востребованных отраслей (рисунок 1), что говорит о значительном дефиците кадров в данной отрасли.



**Рисунок 1. – Рейтинг вакансий по отраслям (март 2025г.) [2]**

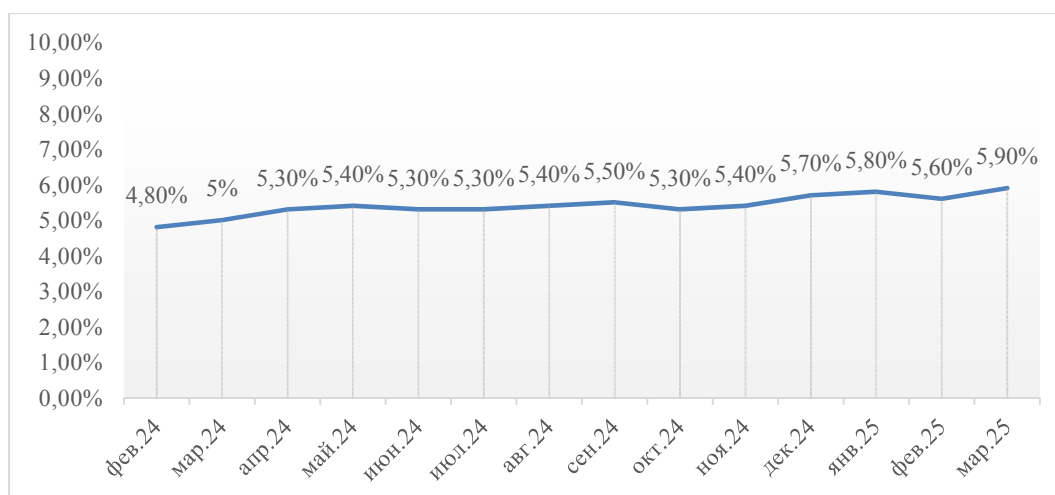
За 2023-2024 гг. в индустрии туризма и гостеприимства количество вакансий увеличилось на 21%. При этом количество активных резюме сократилось с 5,2 в 2023 г. до 3,4 в 2024 г.

Наиболее востребованными профессиями за 2024 г. являлись:

- общественное питание: повар, пекарь, кондитер, бармен, официант, мойщик посуды
- гостиницы: администратор, хостес, менеджер по бронированию, уборщик, горничная
- автотуризм: автогид, специалист по созданию и обслуживанию кемпингов и глэмпингов
- управленческие кадры

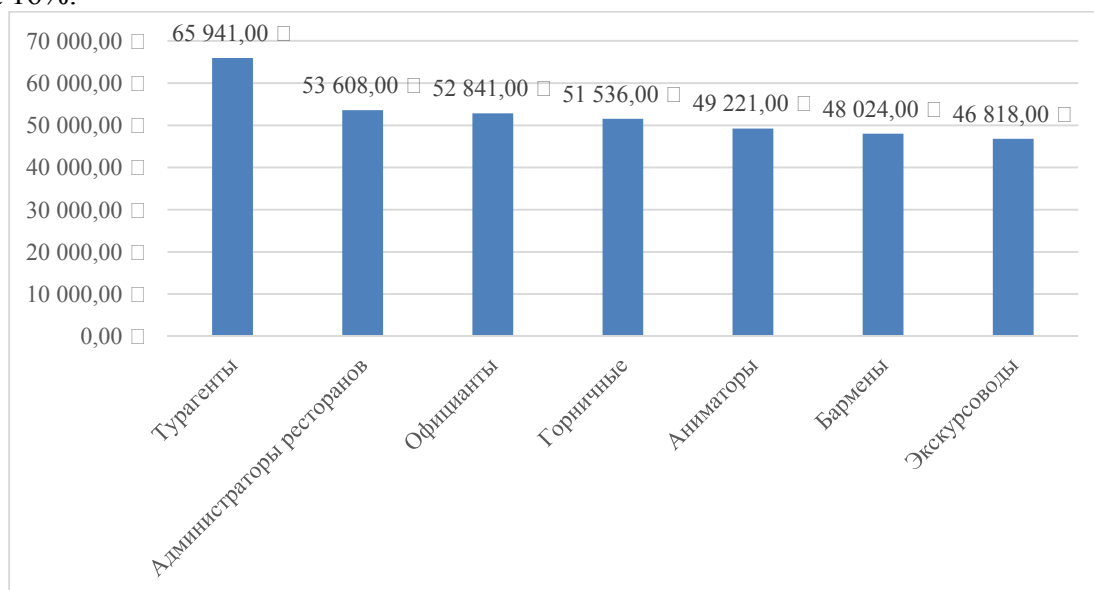
Отчеты ведущей платформы для поиска работы и подбора персонала HeadHunter также показывают увеличение активных вакансий в туризме, гостиницах и ресторанах [3]. С каждым месяцем число активных вакансий в сфере туризма становится все больше. За прошедший год процент активных вакансий увеличился с 4,8% до 5,9% (рисунок 2).

По данным Минэкономразвития, Максима Решетникова, для закрытия потребности в кадрах планируется повышать производительность труда, по его словам, «в первую очередь речь пойдет о бережливых технологиях в туризме, смежных отраслях, которые ускоряют все процедуры». В отелях, к примеру, «важна внутренняя технологизация» из-за того, что западные гостиничные сети ушли и «сейчас мы сами управляем нашими отелями», объяснил он [4].



**Рисунок 2. – Процент активных вакансий в сфере туризма и гостеприимства от общего числа вакансий за 2024-2025гг.<sup>7</sup>**

Также, в качестве возможных решений, для преодоления дефицита кадров можно использовать повышение заработной платы. По данным некоторых сервисов по подбору персонала на январь 2025 года (рисунок 3), в сравнении с 2024 годом, средние зарплатные предложения в туризме и гостиничном бизнесе выросли на 16%.



**Рисунок 3. – Заработные платы по разным специальностям отрасли туризма и гостеприимства в среднем по России на 2025 год<sup>8</sup>**

При этом, число активных вакансий по профессии горничной увеличилось на 40%, официанта на 22%, экскурсовода на 17%, аниматора на 16%, бармена – 15% и администратора ресторана спрос увеличился на 13%.

Такой дисбаланс между предложением и спросом на рабочую силу связан с появлением десятков новых туристических направлений и маршрутов в России, а также расширением инфраструктуры существующих курортов [5].

<sup>7</sup> Разработано авторами

<sup>8</sup> Разработано авторами

Помимо этого, необходимо совершенствовать системы материальных и нематериальных поощрений. Это можно сделать путём создания комфортной атмосферы на рабочем месте или возможностью получать премии за качественно выполненную работу.

Совмещение нескольких специальностей также позволит сократить процент активных вакансий и уменьшить текучесть кадров. Например, у гида-экскурсовода максимальная нагрузка приходится на лето. В остальное время он может освоить профессию продакт-менеджера: использовать свои знания маршрутов и достопримечательностей для формирования уникальных туристских предложений и продуктов. Это обеспечит сотрудников работой на целый год, а не на сезон.

Перспективным решением проблемы дефицита кадров также является привлечение и удержание выпускников профильных вузов в индустрии туризма и гостеприимства. Зачастую молодые специалисты теряются из-за отсутствия понимания своего карьерного пути: с чего начать и к чему можно прийти. Для некоторых из них работа в сфере индустрии туризма и гостеприимства рассматривается как временная, сезонная подработка. Сотрудничество с вузами, а также создание отраслевых карьерных карт поможет молодым специалистам сформировать чёткое представление о пути развития в индустрии.

В некоторых случаях проблему дефицита кадров можно решить внедрением новых технологий, автоматизацией процессов или использованием ИИ. Это может сократить нагрузку на сотрудников.

Таким образом, дефицит персонала в области туризма и гостеприимства является достаточно серьёзной проблемой, требующей немедленного комплексного решения. Организациям необходимо регулярно проводить оценку потребности в персонале и грамотно планировать кадровые ресурсы, вкладывать инвестиции в создание благоприятных условий труда, разрабатывать эффективные программы по привлечению и удержанию персонала, а также внедрять современные технологии для автоматизации процессов. Всё это позволит обеспечить долгое процветание индустрии гостеприимства и туризма.

#### **Список использованных источников**

1. Кадры для туризма: от сферы услуг к индустрии счастья [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://goo.su/Hr7e9U> (дата обращения 9.04.2025г.)
2. Краткий обзор рынка труда март 2025г. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://goo.su/Hr7e9U> (дата обращения 22.04.2025г.)
3. Обзоры рынка труда: коротко о важном [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://rostov.hh.ru/article/26641> (дата обращения 21.04.2025 г.)
4. Потребность российской туротрасли в кадрах до 2030 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.interfax.ru/business/1018268> (дата обращения 09.04.2025г.)
5. Зарплаты в сфере туризма за год выросли на 16% [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://rg.ru/2025/01/22/zarplaty-v-sfere-turizma-za-god-vyrosli-na-16.html?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F](https://rg.ru/2025/01/22/zarplaty-v-sfere-turizma-za-god-vyrosli-na-16.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F) (дата обращения 10.04.2025г.)