

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ГОСТЕПРИИМСТВЕ КИТАЯ

УДК 331.108.23+338.486

Юй И,
аспирантка, кафедра Общего менеджмента и предпринимательства Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)
Тел.: 8 (964) 794-68-31
Эл. почта: yuyi@mail.ru

В статье рассмотрено государственная поддержка развития кадрового потенциала предпринимательства в гостеприимстве Китая. Кадры гостеприимства имеют количественные и качественные характеристики. Разрыв между потребностями предпринимательских структур сферы гостеприимства в высококвалифицированных кадрах всех уровней и их наличием в масштабах такой гигантской страны, как Китай, может быть преодолен только с привлечением средств государственного программно-целевого планирования. Поддержка развития кадрового потенциала предпринимательства в сфере гостеприимства включает в себя направления – формирование интеграции государства, образовательных учреждений и предпринимательства. Дальнейшим шагом повышения конкурентоспособности китайского туризма должна стать разработка национальной целевой программы подготовки кадров для сферы гостеприимства.

Ключевые слова: предпринимательство в сфере гостеприимства, кадровый потенциал, количественные и качественные характеристики, образование, государственная поддержка.

Yu Yi,
Post-graduate student, the Department of General Management and Entrepreneurship, Institute of Management
Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics (MESI)
Tel.: 8 (964) 794-68-31
E-mail: yuyi@mail.ru

STATE SUPPORT FOR DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL IN HOSPITALITY IN CHINA

The article considers the state support for development of personnel potential in hospitality business in China. Hospitality frames have quantitative and qualitative characteristics. The gap between the needs of business organizations of hospitality for highly qualified personnel at all levels and their presence in such a gigantic scale of countries such as China, can only be overcome with the assistance of the state targeted program planning. Support for human resources development in the hospitality business includes directions - the integration of state formation, educational institutions and businesses. Further step towards improving the competitiveness of Chinese tourism should be to develop a national target program for training of hospitality

Keywords: entrepreneurship in hospitality, personnel potential, quantitative and qualitative characteristics, education, state support.

1. Введение

В настоящее время предпринимательство в сфере гостеприимства является одним из перспективных и доходных направлений развития экономики, поскольку граждане стали обладать денежными средствами для отдыха и путешествий. На фоне общего подъема экономики Китая индустрия гостеприимства тоже возрождается и становится весьма востребованной.

Однако количественный рост потребностей значительно опережает развитие качественных характеристик услуг отрасли гостеприимства. На рынке в сфере гостеприимства присутствует достаточно большое количество предпринимательских структур, предоставляющих дифференцированные продукты, характеристики качества которых существенно отличаются друг от друга. Из-за этого, потребители весьма чувствительны к цене сходных услуг. Поэтому единственной возможностью создания конкурентных преимуществ является развитие нематериальной составляющей в структуре качества туристической услуги за счет использования профессиональных качеств персонала и совершенствования систем управления предприятием в сфере гостеприимства. Предпринимательство в сфере гостеприимства необходимо выводить на новый уровень, обязательно улучшить качество обслуживания. Это позволит увеличить конкурентоспособность как китайского въездного, так и выездного туризма, как региональных туристских объединений, так и отдельных предприятий гостеприимства (гостиниц, ресторанов, объектов туристического посещения).

Персонал является основным активным фактором, поскольку именно его профессионализм и участие существенно влияют на общее впечатление клиентов. Эффективность производства туристических услуг напрямую зависит от эффективности использования кадрового потенциала туристического бизнеса, поскольку услуга создается здесь и сейчас.

2. Кадровый потенциал предпринимательства в сфере гостеприимства Китая

Кадровый потенциал предпринимательства в сфере гостеприимства – это совокупность постоянных работников предприятия, имеющих определенную квалификацию, прошедших предварительную профессиональную подготовку, с опытом работы в сфере гостеприимства, применяющих свои знания, умения и навыки для эффективного выполнения своих функциональных

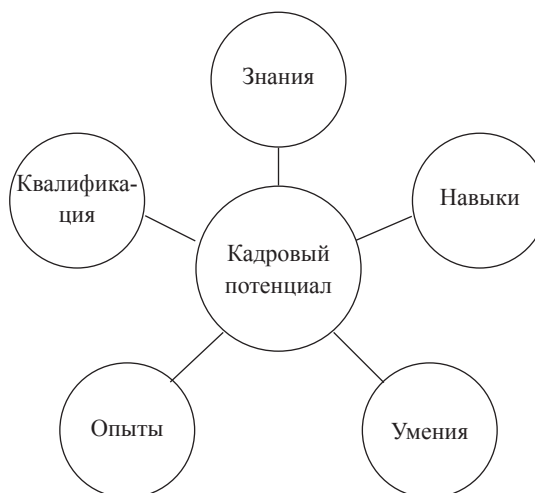


Рис. 1. Кадровый потенциал предпринимательства в сфере гостеприимства

обязанностей (Рис. 1). Он определяется совокупностью трудовых отношений, форм и методов их проявления, возникающих в процессе осуществления предпринимательской деятельности в области гостеприимства, имеющей инициативный рискованный характер.

Сегодня кадровый вопрос является одним из наиболее острых и актуальных в китайском бизнесе. Качество и скорость обслуживания во всех секторах индустрии гостеприимства должны соответствовать уровню профессиональных стандартов, а знание иностранных языков, соблюдение этических норм, коммуникативные и инициативные способности, умение рассказывать клиентам об истории и культуре Китая и т.д. стали обязательными. Принципы гостеприимства опираются не только на инфраструктуру, но и на высокое качество кадрового потенциала в сфере предпринимательства.

3. Характеристики кадров в сфере гостеприимства

Кадры гостеприимства имеют количественные и качественные характеристики. Количественные включают показатели численности кадров и их состава (по возрасту, количеству занятых, темпу роста численности работников и т.д.). Качественные характеристики – это показатели образовательного уровня, профессионально-квалификационной структуры и т.д. Рассмотрим характеристики кадров в сфере гостеприимства Китая по количественным и качественным показателям. (Рис. 2, 3)

Важной характеристикой рабочей силы является количественный ее состав, динамика количества занятых в сфере гостеприимства представлена на табл. 1.

По анализу данных таблицы можно сделать выводы, что существует динамика роста занятых в сфере гостеприимства Китая. Из этого следует, что индустрия гостеприимства в Китае имеет положительную тенденцию развития: по данным видно, что по сравнению с 2011 годом численность занятых в 2012 г. увеличилась на 91.25 тыс. человек (4.46%).

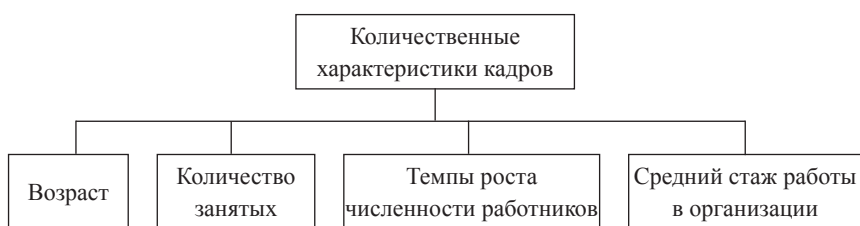


Рис. 2. Количественные характеристики кадров гостеприимства Китая



Рис. 3. Качественные характеристики кадров гостеприимства Китая

Таблица 1.

Динамика количества занятых в сфере гостеприимства

Год	Общее количество занятых гостеприимства	Количество занятых гостиниц и ресторан категории 1–5 звезда (чел.)	Количество занятых турагентств и туроператоров (чел.)	Количество занятых объектов туристического посещения (чел.)
2012	2135247	1590590	318223	226434
2011	2044001	1542751	299755	201495
2010	2109029	1581772	277262	249995
2009	2749151	1672602	340894	767571
2008	2721318	1669179	321655	730484
2007	2720476	1668095	307977	744404

Источники: китайский статистический ежегодник туризма за 2008–2013 г.

Одной из главных качественных характеристик кадров гостеприимства является уровень образованности. С целью обеспечения развития предпринимательства в сфере гостеприимства, оно нуждается в большом количестве квалифицированных кадров. Количество занятых в гостиницах и ресторанах категории 1–5 звезд является большой частью в сфере гостеприимства профессиональных ресурсов (почти 75%). Для оценки уровня образования рабочей силы гостеприимства проведем анализ на основе статистических

данных табл. 2. Образовательный уровень человеческих ресурсов туризма представлен на табл. 2. Доля работников, имеющих высшее специальное образование в 2012, составляет 22%.

Мировой опыт развития туристского бизнеса свидетельствует, что эта отрасль должна сама нести ответственность за разработку и поддержку структуры профессионального обучения для индустрии гостеприимства в целом. В Китае имеются все возможности для развития разнообразного и экономически

Таблица 2

Уровень образования занятых гостиниц и ресторан категории 1–5 звезда

Показатели	2010 г.		2011 г.		2012 г.	
	чел. (тыс.)	чел. (тыс.)	% к итогу	чел. (тыс.)	% к итогу	
Количество занятых в гостиницах и ресторанах категории 1–5 звезд	1581.8	1542.8	-2.47	1590.6	3.10	
Из них, высшее профессиональное образование	318,9	320.5	0.50	348.2	8.64	

Таблица 3

Количество китайских вузов, имеющих специальности, связ. с гостеприимством

Год	Количество китайских вузов, имеющих специальности, связ. с гостеприимством			Количество студентов вузов (чел.)		
	Итого	Высший	Средний	Итого	Высший	Средний
2012	2236	1097	1139	1073405	576217	497188
2011	2208	1115	1093	1083335	599828	483386
2010	1968	967	1001	1086400	596100	490300
2009	1733	852	881	952438	498379	454059
2008	1775	810	965	844604	440038	404566

устойчивого предпринимательства в сфере гостеприимства, поэтому так актуально значение подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Профессиональное обучение должно быть организовано для всех, без исключения, работников этой сферы, от рядовых сотрудников до руководителей.

В Китае имеются большое количество учебных заведений, но отсутствуют единые образовательные стандарты профессиональной подготовки специалистов. Для поддержки развития кадрового потенциала предпринимательства в сфере гостеприимства образовательные учреждения в Китае выполняют разнообразные функции. Они участвуют в формировании сети образовательных учреждений, специализированных учебных центров подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. На базе учебных заведений создается сеть консультационных центров для оказания бесплатных и льготных услуг, проведение конференций, семинаров, круглых столов по вопросам подготовки кадров предпринимательства в сфере гостеприимства. Внедряются единые образовательные стандарты с учетом международного опыта и требований работодателей. Увеличивается количество часов по изучению иностранных языков. Развиваются информационные навыки для предпринимателей в сфере гостеприимства, что способствуют ускорению проведения операций по обслуживанию клиентов в специализированных информационных базах. Применяются дополнительные краткосрочные курсы модульной системы повышения квалификации

кадров (краткосрочные тренинги, стажировки, мастер-классы и т.д.)

Сравнивая данные таблиц 2 и 3 можно сделать выводы, что в настоящее время главными препятствиями развития предпринимательства в сфере гостеприимства становятся следующие:

1. Существует дефицит квалифицированных специалистов в сфере гостеприимства на рынке труда, особенно не хватает персонала среднего звена и профильных специалистов сферы гостеприимства.

2. Отсутствует практические навыки выпускников, слабая практическая подготовка, несмотря на наличие разных видов практик и стажировок.

3. Отсутствует система управления процессом привлечения выпускников работодателями. Ежегодно в Китае становятся выпускниками в сфере гостеприимства 1000 тыс. человек, однако лишь 10–20 % выпускников остаются в отрасли

4. Степень уровня знания иностранных языков персоналом характеризуется как низкая, также как и общий уровень образования. Образовательный уровень работников в сфере гостеприимства: 22% имеют высшее образование, 23% – среднее

специальное, 47% – среднее, около 9% – незаконченное среднее.

5. Не сформированы навыки работы с компьютерными программами и т.д.

Таким образом, формирование кадрового потенциала является одним из важнейших направлений поддержки предпринимательства, в том числе в сфере гостеприимства.

4. Направление поддержки развития кадрового потенциала предпринимательства

Характер деятельности подразумевает необходимость вмешательства государства в процессы, формирующие кадровый потенциал предпринимательской деятельности, что осуществляется в настоящее время в Китае на уровне правительственных программ. Поддержка развития кадрового потенциала предпринимательства в сфере гостеприимства включает в себя направления – формирование интеграции государства, образовательных учреждений и предпринимательства. (Рис. 4)

Государство осуществляет следующие меры для формирования интеграции:

- создание правовой баз и стабильной социально-экономической среды для развития системы формирования кадрового потенциала предпринимательства в данной сфере;
- разработку и обеспечение финансирования из государственного бюджета мер, направленных на создание системы дополнительного образования по переподготовке и повышению квалификации специалистов
- разработку и утверждение образовательного и профессионального стандарта кадров предпринимательства в сфере гостеприимства;

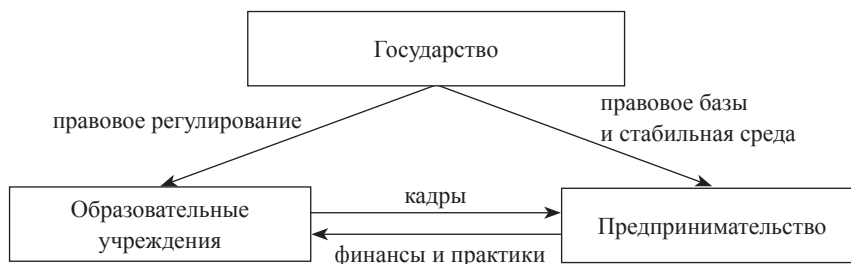


Рис. 4. Интеграции государства, образовательных учреждений и предпринимательства.

– обеспечение взаимодействия государственных и негосударственных структур, координация китайских и международных программ в сфере подготовки кадров для малого предпринимательства;

– осуществление финансовой и организационной поддержки для улучшения условий привлечения квалифицированных кадров (медицинское страхование, пенсионное страхование и т.д.);

– создание и совершенствование системы контроля и статистики информации кадрового потенциала предпринимательства в сфере гостеприимства, проведение квалификационного экзамена и экзамены классификации вакансии, чтобы понять тенденции развития специалистов в этой области;

– определение баланса спроса и предложения кадров и содействие оптимизации структуры кадрового потенциала.

5. Заключение

Разрыв между потребностями предпринимательских структур сферы гостеприимства в высококвалифицированных кадрах всех уровней и их наличием в масштабах

такой гигантской страны, как Китай, может быть преодолен только с привлечением средств государственного программно-целевого планирования. Дальнейшим шагом повышения конкурентоспособности китайского туризма должна стать разработка национальной целевой программы подготовки кадров для сферы гостеприимства.

Литература

1. Суходоева Л. Ф. Кадровый потенциал предприятия // Экономика и финансы: Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – № 3. – 2007. С. 165–167.

2. Аванесова Г.А. Сервисная деятельность: Историческая и современная практика, предпринимательство, менеджмент. – М.: Аспект Пресс, 2004. 318 с.

3. Волков Ю.Ф. Введение в гостиничный и туристический бизнес. – Ростов н/Д: Феникс, 2003. 352 с.

4. Положение «Двенадцатой пятилетки план развития китайской туристической индустрии на период с 2011 года по 2015 год».

5. Китайский статистический ежегодник туризма. Пекин, 2008–2013.

6. Официальный сайт китайской национальной туристической администрации. URL: <http://www.cnta.gov.cn/index.html>

7. Официальный сайт национального бюро статистики Китая. URL: <http://www.stats.gov.cn/>

References

1. Suhodoeva L. F. Personnel potential enterprise // *Ekonomika i finansy: Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo*. – № 3. – 2007. S. 165–167.

2. Avanesova G.A. Service activities: Historical and modern practice, entrepreneurship and management. – М.: Aspekt Press, 2004. 318 p.

3. Volkov Y. F. Introduction to hospitality and tourism. – Rostov n / D: Feniks, 2003. 352 p.

4. China Statistical Yearbook from 2011 to 2013.

5. Statistical Yearbook of Chinese tourism. Beijing, 2008–2014. The official website of China National Tourism Administration. URL: <http://www.cnta.gov.cn/index.html>

6. The official website of National Bureau of Statistics of China. URL: <http://www.stats.gov.cn/>