

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ В ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА

к.э.н., доцент **Очилова Хилола Фармоновна**
Ташкентский государственный экономический университет
e-mail: hilola.ochilova20@gmail.com, тел: +99894 664-06-80

MAQOLA HAQIDA

Qabul qilindi: 24-iyun 2023-yil
Tasdiqlandi: 26-iyun 2023-yil
Jurnal soni: 7
Maqola raqami: 14
DOI: <https://doi.org/10.54613/ku.v7i7.780>

KALIT SO'ZLAR/ Ключевые слова/ keywords

потребность в туристских кадрах, туристское образование, туриндустрия, Узбекистан, прогноз в туристских кадрах, спрос

АННОТАЦИЯ

В данной статье проведён анализ потребности республики в туристских кадрах. Прогнозирование потребностей в кадрах для туристической отрасли необходимо для решения социальных вопросов, обеспечения занятости населения и создания новых рабочих мест. Эти данные удобно совмещать с перспективами развития отрасли туризма через государственные и региональные программы. При этом данные планы должны быть составной частью политики занятости населения в рамках государственной программы социально-экономического развития регионов республики. Такой системный подход позволяет точно и рационально реализовывать прогнозы потребностей профессиональных субъектов туристической деятельности.

Введение. В настоящее время спрос на специалистов в туриндустрии огромный. На рынке труда востребованы такие специалисты как, специалисты для работы с автоматизированными системами бронирования билетов, гостиниц, а также востребованы сотрудники обслуживающего персонала для гостиниц (портъё, бармены и официанты). Мы проанализировали вакансии, опубликованные на сайте www.hh.uz, он содержит информацию о 1,2 млн. специалистах разных областей.

Основной целью статьи является прогнозирование спроса на специалистов в сфере туризма, исходя из чего планируется количество подготовки кадров по регионам, и в целом республике. Исходя из цели была определена задача - объективно оценить спрос и предложение на рынке труда республики в сфере индустрии гостеприимства. В качестве объекта исследования выступают выпускники вузов, туристского направления и персонал туристских предприятий и гостиниц.

Как показывают исследования, сегодня большой спрос на менеджеров для гостиничных комплексов. Также около 30% из опубликованных вакансий относятся к сфере образовательного туризма, которая сегодня активно развивается. Кроме того, пользуются успехом персонал с опытом работы в этой сфере.

В настоящее время также распространена вакансия гид (экскурсовод) – 13% молодых специалистов изъявили желание начать трудовую деятельность с данной вакансии. Данный портал проводит анализ по 41 профессии и делает аналитический обзор по полученным данным. Так, проведенный анализ по удовлетворению полученным образованием показал, что довольны 34%, скорее довольны 41%, недовольны 18%. В основном довольны полученным образованием те, кто имеет высокий среднемесячный доход. Конечно, мы наблюдаем корреляцию дохода и удовлетворенности работой, но только специалист, получивший хорошее образование, может претендовать на высокооплачиваемую работу.

Анализ литературы. Туристское образование и прогнозирование спроса на туристские кадры изучались

различными учёными и теоретиками. Большое внимание в исследованиях этих ученых уделялось теоретическим аспектам туристского образования, истории развития туризма, прогнозированию туриндустрии. И.В. Зорин (*Зорин И.В., 2006 г.*) подробно изучил эволюцию образовательных программ в туризме, а также методы управления человеческими ресурсами в туризме в современном контексте и вопросам эффективности в туристской деятельности. М.К. Пардаев и Х.Н. Очилова (*Пардаев М.К., Очилова Х.Н., 2022 г.*) считают, что в туристском образовании эффективно применение дуального образования, т.е. образования, при котором знания и профессия усваиваются одновременно. Мы считаем, что система профессионального туристского образования, достигшая определенных успехов в рыночной среде, еще не завершила процесс своего становления. На наш взгляд, сегодня целесообразно решить многие теоретические и методологические проблемы в этом направлении. Когда профессионалы не соответствуют требованиям общественной жизни, возникают напряжения и кризисные ситуации, требующие изменений. В соответствии с этими особенностями и аспектами, целесообразно прогнозировать будущий спрос на туристские кадры.

Прогнозирование потребности в кадрах в сфере туризма требует точной оценки количества квалифицированной рабочей силы на рынке труда. По нашим оценкам, количество квалифицированных работников туризма на рынке труда невелико, возможно, всего 30-32% от годовой потребности.

Кроме того, часть потребности в квалифицированных кадрах может быть восполнена за счет иностранного рынка труда. По данным Г.А. Папиряна (*Папирян Г.А., 2000 г.*), в развитых странах доля использования иностранной рабочей силы в туризме составляет около 22%. Мы считаем, в Узбекистане «поток» иностранного рынка труда в сфере туризма пока невелик, около 2-3%.

Для решения задачи прогнозирования туристских потребностей рекомендуем применить алгоритм профессора В.Г. Гуляева (*Гуляев В.Г., 1996 г.*) (рис. 1.).



Рис. 1. Алгоритм прогноза потребности в кадрах для туриндустрии

На наш взгляд, алгоритм (см. рис. 1) прогноза спроса в кадрах в индустрии туризма должен основываться на надежной и актуальной статистической информации, точных прогнозах будущего развития отрасли и эффективном использовании существующих возможностей.

Методология исследования. В ходе исследования использованы методы системного анализа, логического и сопоставительного анализа, методы анализа и синтеза, сравнительного анализа, причинно-следственный метод, пространственно-временной метод, традиционный, математический и статистический виды экономического анализа и прогнозирования, социологического опроса. Методологической основой данного исследования стали работы отечественных и зарубежных специалистов в области профессионального туристского образования, а также данные образовательных учреждений, о количестве выпускников для сферы туризма. В качестве методологической основы исследования выступают структурно-логический и системный подходы, а также экономико-статистические, экспертных оценок, наблюдения. В ходе проведенного исследования выявлены проблемы, связанные с модернизацией системы туристского образования в республике. Используются методы сравнительного анализа. Предложены направления совершенствования системы подготовки кадров и внедрения практико-ориентированного механизма обучения персонала для туриндустрии.

Анализ и обсуждение результатов. В настоящее время туризм является одним из стратегических секторов экономики Узбекистана, и его развитию уделяется особое внимание. Туризм также способствует занятости населения, тем самым решая проблему безработицы: по данным Международной организации труда (МОТ), одно рабочее место в индустрии туризма создает в среднем 1,7 рабочих мест в смежных отраслях.

В настоящее время, по данным Министерства занятости и сокращения бедности, общая внутренняя рабочая сила (мужчины в возрасте 16-59 лет и женщины в возрасте 15-54 лет) составляет 19 миллионов человек. Из них 5,6 млн. заняты в неформальной занятости и еще около 2 млн. работают за границей. В 2019 году среднемировая доля туризма в занятости составила 9 %, а в Республике Узбекистан – 4,3%. Учитывая трудоспособное население Узбекистана, 19 миллион человек в той или иной форме вовлечены в туризм, не считая безработицы, которая на февраль 2022 года составляла 6,4 миллиона человек; если предположить, что степень развития туризма в РУз будет соответствовать среднемировому уровню, то число занятых в индустрии туризма достигнет 8 миллионов человек (с учетом текущего уровня безработицы).

Большинство трудоспособного населения работает в гостиницах, ресторанах, турфирмах, транспортных компаниях и т.д. По оценкам В.Г.Гуляева (Гуляев В.Г., 1996 г.), количество людей, занятых в индустрии туризма, составляет 1,5 человека на одного работника соответствующего сектора. Кроме того, по данным ЮНВТО, в общей сложности около 9 рабочих мест создается за счет предоставления услуг в стране, где останавливается один иностранный турист¹¹⁴.

Численность занятого населения в стране возросла с 14,6 млн. человек (2010 г.) до 18,5 млн. человек (2021 г.). Существенных изменений в отраслевой структуре численности занятых не наблюдается, что характеризуется следующими данными. Так, например, в промышленном секторе за этот период показатель возрос лишь на 0,1 п.п., с 13,8% до 13,9%. При этом увеличилась доля занятых в строительной сфере на 0,6 п.п. или с 8,9% (2010 г.) до 9,5% (2021 г.) и в торговле за этот же период на 0,7 п.п. (табл. 1).

¹¹⁴ www.unwto.com

Таблица 1

Динамика структуры численности занятого населения в Узбекистане за 2010-2021 годы, в %¹¹⁵

| Показатель | 2010 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2021 к 2010 г., п.п. |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------|
| Численность занятого населения | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | - |
| В том числе, по видам экономической занятости | | | | | | | |
| Сельское и рыбное хозяйство | 26,8 | 27,2 | 26,6 | 26,2 | 26,4 | 25,9 | -0,9 |
| Промышленность | 13,8 | 13,5 | 13,6 | 13,5 | 13,7 | 13,9 | 0,1 |
| Строительство | 8,9 | 9,5 | 9,1 | 9,8 | 9,9 | 9,5 | 0,6 |
| Торговля | 10,6 | 10,9 | 10,6 | 10,6 | 10,6 | 11,4 | 0,7 |
| Транспорт и хранение | 4,4 | 4,8 | 4,9 | 4,8 | 4,6 | 4,8 | 0,4 |
| Образование | 9,5 | 8,2 | 8,4 | 8,4 | 8,8 | 8,7 | -0,8 |
| Здравоохранение и социальные услуги | 5,1 | 4,5 | 4,6 | 4,6 | 5,1 | 4,9 | -0,3 |
| Гостиничные, ресторанные, туристские услуги | 2,8 | 3,2 | 3,5 | 4,0 | 3,0 | 3,5 | 0,1 |
| Другие виды деятельности | 18,1 | 18,2 | 18,8 | 18,3 | 18,0 | 17,5 | 0,1 |

Как видно из таблицы 1, наблюдается снижение занятого населения в сельском, лесном и рыбном хозяйстве с 26,9% до 25,9%. Хотя здесь следует заметить, что несмотря на такую тенденцию, все же наибольшая доля в структуре численности занятых обеспечена работающими в этих трех отраслях экономики. Далее по наличию наибольших долей следуют отрасли промышленности (около 14%) и сфера торговли (11,4%). Данные отрасли также более востребованы в экономике республики.

Особенность структуры занятости в туристической отрасли заключается в неполной занятости, сезонных колебаниях объема

занятости и трудовой нагрузки, а также значительный удельный вес неквалифицированных работников (около 80%).

По данным органов статистики республики доля женщин в индустрии гостиничного хозяйства около 50%. Важно отметить, что численность рабочих мест в туризме растет в 1,7 раза быстрее, чем в любом другом секторе экономики¹¹⁶. В таблице 2 представлена структура численности занятых в гостиницах и ресторанах Республики Узбекистан.

Таблица 2.

Средняя численность трудоустроенных в гостиницах и ресторанах республики¹¹⁷

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| В процентах | | | | | | | | | |
| Всего в экономике | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Гостиницы и рестораны | 2,5 | 2,6 | 2,8 | 3,0 | 3,2 | 3,5 | 4,0 | 3,0 | 3,5 |

Прогнозирование развития туристической отрасли необходимо для решения социальных вопросов, обеспечения занятости населения и создания новых рабочих мест. Как показывает исследование европейских экспертов, по состоянию на 1 января 2018 г. количество новых рабочих мест в сфере

туризма во многих странах мира достигло показателей, указанных в табл. 3. Поэтому можно сделать вывод, что в будущем туризм в этих странах станет стратегической отраслью экономики, в которой будут организованы новые рабочие места.

Таблица 3

Показатели занятости в сфере туризма в ряде зарубежных стран¹¹⁸

| Страна | Численность вновь созданных рабочих мест, тыс. мест |
|----------------|---|
| Турция | 897 |
| Германия | 469 |
| Великобритания | 299 |
| Испания | 293 |
| Италия | 233 |
| Россия | 179 |
| Франция | 181 |
| Нидерланды | 85 |
| Греция | 55 |
| Португалия | 46 |
| Бельгия | 45 |
| Финляндия | 44 |
| Ирландия | 27 |
| Швеция | 21 |

Как видно из таблицы 3, Турция является лидером по занятости в сфере туризма, где создано около 900 000 новых рабочих мест. Прогноз по организации новых рабочих мест в

сфере туризма Узбекистана также оптимистичен, так как фактический рост за последние пять лет достиг 7%, по данным

¹¹⁵ Составлено автором по данным Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

¹¹⁶ www.stat.uz.

¹¹⁷ www.stat.uz.

¹¹⁸ www.unwto.com

Министерства труда и сокращения бедности Республики Узбекистан.

Официальные данные и оценки состояния рынка труда и занятости в сфере туризма являются ключевыми источниками информации для определения будущих прогнозов потребностей в человеческих ресурсах. Эти прогнозы заинтересованных сторон туризма удобно совмещать с перспективами развития туристической отрасли через государственные и региональные программы. При этом данные планы должны быть составной частью политики занятости населения в рамках государственной программы социально-экономического развития регионов республики. Такой системный подход позволяет точно и рационально реализовывать прогнозы потребностей профессиональных субъектов туристической деятельности.

Долгосрочные прогнозы для заинтересованных сторон в сфере туризма должны учитывать потребности индустрии туризма в человеческих ресурсах. Туризм, гостиницы, предприятия общественного питания, транспортно-экскурсионное обслуживание. Кроме того, желательно учитывать квалификацию и образовательный уровень человеческих ресурсов, потребность в управленческих должностях, потребность в совместителях.

По нашему мнению, прогнозы туристического спроса должны рассчитываться в виде пространственно-временных матриц.

В национальном масштабе было предпринято много попыток спрогнозировать потребности туристической отрасли в рабочей силе, но эти прогнозы не имели научного обоснования и носили региональный характер.

Так, в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 3 февраля 2018 года № УП-5326 «О дополнительных организационных мерах по созданию благоприятных условий для развития туристского потенциала Республики Узбекистан», предполагалось подготовка кадров и создание новых рабочих мест в туристической индустрии в 60 тыс. человек. Отсутствие должного научного обоснования этого показателя привело к тому, что к концу запланированного этапа (2020 г.) не только не удалось достичь этого уровня занятости, но, наоборот, из-за пандемии наличное число рабочих мест сократилось на 12—20%.

Более обоснованно потребность в трудовых ресурсах была разработана для Самарканда в рамках «Программы мероприятий по дополнительному развитию туризма в Самаркандской области, увеличению потока местных и иностранных туристов, дополнительному созданию новых объектов инфраструктуры на 2018-2019 годы» (утверждена Постановлением Президента Республики Узбекистан от 16 марта 2018 г. № ПП-3609 «О дополнительных мерах по дальнейшему развитию туризма в Самаркандской области на 2018-2019 годы»). Здесь потребность в туристических кадрах различных категорий рассчитана для основных гостиничных комплексов, расположенных в Самаркандском туристическом центре «Silk Road Samarkand», согласована по времени их потребности с финансовыми затратами по реализации данного плана.

Однако подобные прогнозы и планы не были реализованы в других частях республики.

Институт развития туризма при Министерстве культуры и туризма Республики Узбекистан провел исследование кадрового планирования туристической отрасли и согласно им, потребность республики в кадрах на период до 2025 года оценивается в 830 тыс. человек прямая занятость в сфере туризма и 1,61 млн. человек в структурных компаниях. А также предусмотрена косвенная занятость в смежных сферах услуг.

Если предположить небольшое изменение общего объема рынка труда в будущем, то доля занятых в сфере туризма увеличится до 3,1%. Этого достаточно, чтобы нанять 48-го работника. Хотя прогноз оптимистичен, он не идет ни в какое сравнение с показателями занятости в сфере туризма в развитых странах, где в туризме занят от 1 до 17 работников.

Мы связываем это с недостаточным потенциалом системы образования, а также с отсутствием точного планирования потребности в рабочей силе. Итак, перед нами парадокс. Нехватка кадров для туризма затрудняет трудоустройство специалистов, а некоторые выпускники устраиваются на работу в другие отрасли экономики, т.е. не по профессии.

Причинами такого положения являются отсутствие единой кадровой политики в сфере туризма, несоответствие

возможностей образовательной системы предприятиям практики и их потребностям в разных специалистах.

Сегодня важно не только удовлетворить потребность в высококвалифицированных кадрах в сфере туризма, но и повысить качество образования.

Повышенный спрос на специалистов туризма в последние годы привел к тому, что более 26 государственных и негосударственных образовательных учреждений приступили к подготовке кадров¹¹⁹. Поэтому возникает потребность в современных методах профессионального туристского образования, осуществляемых в сотрудничестве с вузами и практиками.

По этой причине мы рекомендуем сначала сделать следующее:

- Подготовка и переподготовка кадров отечественных и зарубежных учебных заведений, занимающихся подготовкой кадров в сфере туризма.
- Разработка образовательных стандартов и формирование педагогико-методических основ.
- Организация непрерывной системы обучения заинтересованных сторон в сфере туризма.
- Предоставление условий для стажировки студентов.
- Активизация предприятий индустрии туризма, обеспечивающих трудоустройство выпускников вузов и техникумов.

На сегодняшний день количество квалифицированных педагогов в государственных и негосударственных образовательных учреждениях для подготовки кадров недостаточно и, по экспертным оценкам, составляет лишь 45-50% от фактической потребности, при среднем возрасте 58 лет.

На наш взгляд, должна быть организована непрерывная система профессионального туристского образования и повышения квалификации. Предлагаемая система должна управляться Институтом развития туризма, при Министерстве культуры и туризма республики. Кроме того, Международный университет туризма и культурного наследия «Шелковый путь» в Самарканде, также считается ведущей организацией по подготовке кадров для туризма. Вся эта система занимается подготовкой кадров в системе профессионального и среднего специального, высшего и послевузовского образования. В этой системе собирается база практик действующих предприятий туристической индустрии для формирования баз для учебной практики (учебные гостиницы, обучающие рестораны, обучающие турфирмы и т.д.). Кроме того, подобной подготовкой для туристической индустрии занимаются частные учебные центры.

Однако сегодня в индустрии туризма и в туристском образовании выявлены различные противоречия, которые оказывают негативное влияние на развитие туризма в республике. Эти противоречия можно классифицировать по следующим направлениям:

- в экономической сфере - несоответствие между потребностями рынка труда в квалифицированных кадрах различного уровня и количеством лиц, получающих среднее и высшее профессиональное туристское образование;
- в социально-педагогической сфере - несоответствие между растущим спросом на туристские кадры в современных условиях и качеством подготовки этих кадров;
- в учебно-методической сфере - противоречие между возможностью совершенствования процесса профессионального образования в сфере туризма для обеспечения его конкурентоспособности на рынке труда и уровнем учебно-методического обеспечения реализации образовательного процесса;
- в научно-методической сфере - противоречие между востребованностью комплексной туристской подготовки и существующей научной базой теории и методики образования.

На наш взгляд, растёт несоответствие количества и качества выпускаемых кадров среднего и высшего туристского образования потребностям рынка труда и туристской индустрии.

Анализ туристского образования в Ташкенте показывает, что молодых специалистов со средним профессиональным образованием очень мало. Проанализировав рынок труда, мы пришли к выводу, что высокая текучесть молодых кадров связана с тем, что работодатели исключают менее квалифицированных работников вместо того, чтобы применять различные формы повышения квалификации для их обучения.

¹¹⁹ www.edu.uz

Ежегодно 20-30% выпускников профессиональных техникумов туризма и сервиса не удовлетворяют своих работодателей. Кроме того, 20% туристов со средним и даже высшим образованием устраиваются на работу, не требующую среднего профессионального образования. При этом общая численность кадров, подготовленных в учебных заведениях туристского профиля Ташкента для индустрии туризма, составляет в среднем около 20% от требуемого уровня.

По данным Центра содействия занятости населения Ташкента всего лишь 15% вакансий в индустрии туризма касаются лиц, имеющих высшее профессиональное образование. В настоящее время существует дисбаланс между количеством необходимых выпускников высших учебных заведений и спросом на рынке труда. Поскольку количество выпускников, необходимых отрасли, составляет менее 80%, значительное их число покидает отрасль или работает на должностях, не требующих высшего образования. Такая ситуация свидетельствует о несоответствии между потребностями рынка труда в индустрии туризма и количеством и качеством выпускников. Молодые люди с профессиональным образованием вынуждены работать на непрофессиональных должностях, проходить переподготовку или получать второе профессиональное образование.

Подобная ситуация может быть обусловлена целым рядом причин, одной из которых является невозможность четко оценить потребность в профессионалах в индустрии туризма с разным уровнем подготовки. На сегодняшний день не существует организации, которая регулярно проводит мониторинг рынков труда и образования, а также нет конкретной модели для оценки потребности в кадрах в индустрии туризма.

Заклучение и предложения. Сектор туризма является одним из динамично развивающихся секторов во всем мире, в том числе и в Узбекистане. Потому что эта отрасль способствует развитию ряда отраслей и сфер обслуживания. Развитие туризма в Узбекистане является одним из стратегических вопросов на государственном уровне. Развивая сферу туризма, необходимо реализовать ряд практических работ, таких как строительство новых объектов инфраструктуры, повышение занятости и доходов населения, подготовка специально подготовленных кадров для отрасли, выбор территориально удобных мест, вопросы логистики и транспорта. Кроме того, в настоящее время на развитие туристической отрасли в республике выделяются большие инвестиции. Это приводит к развитию не только международного туризма, но и внутреннего туризма.

Прогнозирование занятости и количества трудовых ресурсов в сфере туризма является комплексной межведомственной задачей Министерства высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан, Министерства культуры и туризма Республики Узбекистан, Министерства занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан, а также других ведомств.

Комплексное влияние социально-экономических факторов в частности необходимо учитывать при формулировании прогнозов развития туристической отрасли в целом и рынка труда.

На основании вышеизложенного, мы можем сделать следующие выводы:

1. Состояние этого рынка отражает состояние экономики и социальной сферы в целом, и степень развития туристической отрасли в частности.
2. Этот рынок формируется под влиянием множества противоречивых факторов, отражающих как особенности туризма как вида деятельности, так и характеристики туристских продуктов.
3. Рынок труда в сфере туризма характеризуется высокой долей непосредственного обслуживания гостей, большим

Список использованной литературы:

1. Гуляев В.Г. Организация туристской деятельности. Учебное пособие. М.: Нолидж, 1996. 312 с.
2. Зорин И.В. Теоретические основы формирования содержания профессионального туристского образования. Дис. ... док. пед. наук. - М., 2001.
3. Папирян Г.А. Международные экономические отношения. Экономика туризма. М.: Финансы и статистика, 2000. - 208 с.

количеством используемых профессий, высокой степенью мобильности и интеграции, особыми требованиями к квалификации персонала.

4. Прогнозирование рынка труда индустрии туризма является решением сложной вероятностной задачи, в основе которой лежит соблюдение профессиональных и образовательных стандартов, формирующих баланс между спросом и предложением.

5. Разработка моделей потребности в трудовых ресурсах должна учитывать влияние научно-технического прогресса, степень компьютеризации населения и возможность самостоятельного формирования туристского пакета услуг.

Такие прогнозы статичны и не учитывают изменяющиеся во времени потребности, динамику мощности системы образования, динамику рынка труда, меняющиеся потребности иностранных рабочих и влияние науки и техники, прогресс, демографические изменения и т. д. Все эти влияющие факторы должны подлежать детальному анализу и научному обоснованию.

Мы стремимся подробно изучить влияние научно-технического прогресса на потребности индустрии туризма в рабочей силе. Это влияние особенно актуально в последние годы, когда стремительное развитие информационных технологий и Интернета изменило традиционные методы обслуживания туристов гостиницами и туристическими агентствами.

Автоматизированные программы и использование сервисов бронирования, интернета и новейших высокотехнологичных систем приводят к повышению производительности труда и сокращению числа занятых в сфере туризма.

Интернет будет играть важную роль в прогнозировании рабочей силы в туризме. Это касается как туристических агентств, так и транспорта, экскурсионного обслуживания и гостиничного обслуживания.

По данным ЮНВТО, процент туров, приобретаемых через интернет без использования услуг турагентств, с каждым годом увеличивается. Например, интернет-продажи, на которые в 2005 г. приходилось лишь 3,5% всех продаж туров, к 2022 г. в развитых странах достигнут 46% и продолжают быстро расти. В Узбекистане доля онлайн-продаж туристических услуг пока незначительна, всего 12-15% по оценкам экспертов, но тенденция нарастает. Сегодня предложение интернет-коммуникаций соответственно растет, увеличивается доступ к информационным ресурсам для продажи туристических услуг. Все потребители могут приобретать туры по отдельности и бронировать в режиме реального времени.

Если отечественный рынок онлайн-продаж туристических услуг достигнет уровня развитых стран, к 2025 году потребности туроператорских компаний в кадрах могут сократиться на 15-17%. Это означает, что темпы роста продаж будут ниже, чем глобальный Интернет «поглощает» продажи. Поэтому потребность в специалистах в туроператорских компаниях будет постепенно снижаться с темпами цифровизации в стране.

Помимо Интернета, в системе мобильной связи появляется возможность самостоятельно создавать и бронировать туры, что ускоряет этот процесс, так как темпы роста абонентов мобильных телефонов намного выше, чем у владельцев ПК.

Информационные технологии и инновационные технологии также способствуют свободному перемещению рабочей силы, включая отток из Узбекистана и приток из-за рубежа. Потому что сегодня Интернет выступает как человеческий ресурс. Таким образом, планирование трудовых ресурсов и потребности в них в индустрии туризма взаимосвязаны с развитием научно-технического прогресса, особенно информационных технологий и инновационных технологий.

4. Пардаев М.К., Очилова Х.Н. Дуал таълимда – бирданига билим ва касб-хунар ўрганади // JMBM. 2022. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dual-talimda-birdaniga-bilim-va-kasb-unar-rganadi> (дата обращения: 09.07.2023).

5. www.edu.uz

6. www.stat.uz

7. www.unwto.com