

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса (ВГУЭС)

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ –
НА РАЗВИТИЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА
РОССИИ И СТРАН АТР**

Материалы XXIII международной научно-практической
конференции студентов, аспирантов и молодых ученых

21–23 апреля 2021 г.

В пяти томах

Том 4

Электронное научное издание

Под общей редакцией д-ра экон. наук Т.В. Терентьевой

Владивосток
Издательство ВГУЭС
2021

УДК 378.4
ББК 74.584(255)я431
И73

И73 Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР : материалы XXIII международной науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых (г. Владивосток, 21–23 апреля 2021 г.) : в 5 т. Т. 4 / под общ. ред. д-ра экон. наук Т.В. Терентьевой ; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса; Электрон. текст. дан. (1 файл: 11,2 МБ). – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2021 – 1 электрон., опт. диск (CD-ROM). – Систем. требования: Intel Pentium (или аналогичный процессор других производителей), 500 МГц; 512 Мб оперативной памяти; видеокарта SVGA, 1280×1024 High Color (32 bit); 5 Мб свободного дискового пространства; операц. система Windows XP и выше; Acrobat Reader, Foxit Reader либо любой другой их аналог. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2021.

ISBN 978-5-9736-0638-1
ISBN 978-5-9736-0642-8(Т. 4)

Включены материалы XXIII международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР», состоявшейся во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (г. Владивосток, 21–23 апреля 2021 г.).

Том 4 представляет широкий спектр исследований молодых ученых и студентов вузов Дальнего Востока и других регионов России, ближнего и дальнего зарубежья, подготовленных в рамках работы секций конференции по следующим темам:

- Информационные технологии: теория и практика;
- Физика и технология наноструктур, атомная и молекулярная физика;
- Социокультурный сервис и туризм;
- Физическая культура, спорт и здоровье: концепции, инновации, технологии.

УДК 378.4
ББК 74.584(255)я431

Электронное учебное издание

Минимальные системные требования:

Компьютер: Pentium 3 и выше, 500 МГц; 11,2 МБ; 5 Мб на жестком диске; видеокарта SVGA, 1280×1024 High Color (32 bit); привод CD-ROM. Операционная система: Windows XP/7/8.

Программное обеспечение: Internet Explorer 8 и выше или другой браузер; Acrobat Reader, Foxit Reader либо любой другой их аналог.

ISBN 978-5-9736-0638-1
ISBN 978-5-9736-0642-8 (Т. 4)

© ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса», оформление, 2021

Под общей редакцией д-ра экон. наук Т. В. Терентьевой
Компьютерная верстка М. А. Портновой
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
690014, г. Владивосток, ул. Гоголя, 41

Тел./факс: (423)240-40-54

Объем 11,2МБ. Усл.-печ. л. 34,55

Подписано к использованию 29.09.2021 г.

Тираж 300 (I–25) экз.

<i>Довгун А.А., Покровская-Бугаева Е.В.</i> Проблемы и перспективы развития виртуального туризма в Хабаровском крае	214
<i>Дячук Н.И., Кононов А.Ю.</i> Особенности организации событийного мероприятия на примере Международного молодежного туристского конгресса.....	219
<i>Жестков А.О., Михина И.С.</i> Подходы к сегментированию потребителей образовательного туризма на примере ООО «ВГУЭС ТРЭВЕЛ»	223
<i>Заикина А.Э.</i> Методический подход к разработке рейтинговой системы оценки туристской привлекательности особо охраняемых природных территорий (на примере Приморского края)....	227
<i>Кан Д.С.</i> Туризм как потребность в самоактуализации личности.....	235
<i>Кириленко Л.А., Перфильев А.В.</i> Особенности подбора персонала для коллективных средств размещения	239
<i>Кожан И.О., Перфильев А.В.</i> Мировой и отечественный опыт организации инфраструктуры пляжных зон	243
<i>Кравченко В.Д.</i> Оценка качества услуг бизнес-отелей международной гостиничной сети AZIMUT.....	250
<i>Луцук А.Е., Михина И.С.</i> Тенденции развития образовательного туризма в Приморском крае.....	254
<i>Мачехина К.В., Попова В.О., Ден В.Г.</i> Экологическая выставка как инструмент продвижения событийного туризма (на примере Приморского края).....	259
<i>Мащенко А.А.</i> Эковолонтерские лагеря как фактор развития туристско-рекреационной деятельности особо охраняемых природных территорий	264
<i>Никитенко В.И., Михина И.С.</i> Социальные сети в продвижении туристских услуг на рынке г. Владивостока	268
<i>Никулина И.В., Кононов А.Ю.</i> Марафоны и их роль в спортивно-событийном туризме	271
<i>Огий Ю.О., Ковынева Л.В.</i> Возможности сенсорного маркетинга в сфере услуг	276
<i>Позднякова Е.Н., Кириллова В.А.</i> Владивосток как историко-туристический кластер	279
<i>Сердюк А.В., Тьер Е.О.</i> Туристско-рекреационный потенциал Хабаровского края	284
<i>Суворова Н.В.</i> Особенности разработки горнолыжного тура в Приморском крае	286
<i>Сучкова В.А., Кононов А.Ю.</i> Аспекты бренда Дальневосточной кухни.....	289
<i>Ткалич В.М., Деркаченко П.П., Микитенко Н.А., Макарова В.Н.</i> Расчёт рекреационной ёмкости экологической тропы на территории Дальневосточного морского заповедника.....	293
<i>Тулапина Д.А., Шеметова Е.В.</i> Особенности организации гастрономических туров в Приморском крае.....	296
<i>Тюрищев Е.М., Колупаева А.Е., Слесарчук И.А.</i> Анализ поведенческих коммуникативных паттернов бортпроводников при обслуживании пассажиров	301
<i>Царакова С.Ф., Шеромова И.А.</i> Разработка критериев оценки клиентоориентированности персонала службы организации авиационных перевозок аэропорта	305
<i>Шадрин П.В., Петрова Г.А.</i> Роль сайтов в продвижении и использовании услуг туристско-информационных центров в Российской Федерации	309
<i>Шатько Е.А., Королева Л.А.</i> Анализ деятельности службы организации пассажирских перевозок АО «Хабаровский аэропорт»	313
<i>Щеглова Е.А., Шеромова И.А.</i> Оценка коммуникативной компетентности сотрудников ОАО «Приморское агентство авиационных компаний» (БИЛЕТУР)	316
<i>Яковлева А.С., Перфильев А.В.</i> Анализ потребительского поведения гостей предприятий питания г. Владивостока (на примере сети ресторанов «Токио»).....	321

для него атмосферой. Он погружается в новую среду – это новые люди, новая местность, новая обстановка, менталитет и культура. Он ощущает и себя, и мир по-другому, не так как обычно, что позволяет ему открыть новые грани бытия. Туризм – это переосмысление старого, это зов перемен, за которым может следовать потенциальное развитие.

1. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / пер. с англ. Г.А. Балл, А.П. Попогребского. – Москва: Смысл, 1999. – 425 с.

2. Маслоу, А. Дальние пределы человеческой психики / пер. с англ. А. М. Татлыбаевой. научн. ред., вступ. статья и коммент. Н. Н. Акулиной. – Санкт-Петербург: Евразия, 1999. – 432 с.

3. Метелев, А.В. Экзистенциальные основания экстремального туризма (опыт интерпретации и применения философских концепций Ж. П. Сартра и А. Камю) // Наука и туризм: стратегии взаимодействия / [Электронный ресурс] / Наука и туризм: стратегии взаимодействия. – Электронный журнал. – Барнаул: АлтГУ, 2018. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekzistentsialnye-osnovaniya-ekstremalnogo-turizma-opyt-interpretatsii-i-primeneniya-filosofskih-kontseptsiy-zh-p-sartra-i-a-kamyu> (дата обращения: 23.03.2021).

Рубрика: Качество услуг и технологий в индустрии гостеприимства

УДК 331.108

ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА ДЛЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ СРЕДСТВ РАЗМЕЩЕНИЯ

Л.А. Кириленко

бакалавр

А.В. Перфильев

канд. хим. наук, доц. кафедры туризма и экологии

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Статья посвящена анализу подбора персонала для коллективных средств размещения в Приморском крае. Рассмотрены факторы, влияющие на подбор персонала и региональные особенности рынка труда в сфере гостеприимства.

Ключевые слова: подбор персонала, коллективные средства размещения, квалификационные требования к персоналу.

FEATURES OF THE STAFF SELECTION FOR COLLECTIVE ACCOMMODATION FACILITIES

The article presents the analysis of the selection of personnel for collective accommodation facilities in Primorsky krai. The factors influencing the selection of personnel and regional features of the labor market in the hospitality sector are considered.

Keywords: recruitment, collective accommodation facilities, qualification requirements for personnel.

Общая характеристика коллективных средств размещения

Актуальность исследования особенностей подбора персонала для коллективных средств размещения (КСР) обусловлена сложностью и нерешенностью проблем поиска и привлечения квалифицированного персонала.

Цель исследования – определить особенности подбора персонала для КСР. Для достижения поставленной цели решены следующие задачи:

- определены особенности организационных структур управления в КСР;
- определены характеристики персонала КСР;
- выявлены методы и источники подбора персонала для КСР.

Для сбора, обработки и анализа данных в ходе написания работы использованы социологические и статистические методы анализа.

Главной задачей КСР является удовлетворение запросов и потребностей гостя. Любое средство размещения представляет собой некую систему или совокупность связанных между собой элементов, действующих как единое целое при реализации его генеральной цели. Для эффективного подбора профессиональных кадров необходимо, чтобы все управленческие решения, направленные на работу с сотрудниками, опирались на строго зафиксированную управленческую иерархию.

Следует определить, что к КСР относятся гостиницы и аналогичные средства размещения (мотели, хостелы и другие организации гостиничного типа), специализированные средства размещения (санитарно-курортные организации, дома отдыха, пансионаты, кемпинги, базы отдыха, туристские базы, круизные и прогулочные суда, железнодорожные спальные вагоны, наземный и водный транспорт, переоборудованный под средства размещения, включая дебаркадеры). Гостиницы и аналогичные средства размещения, как правило, представляют собой помещения, имеющие не менее пяти номеров, которые используются для временного проживания граждан [1].

Организационная структура управления КСР – это отражение полномочий и обязанностей каждого сотрудника. Структура решает две основные задачи: рациональная организация труда на каждом рабочем месте; мотивация каждого работника организации к производительному и качественному труду. При правильно подобранной и внедрённой структуре, построенная таким образом работа позволяет показать всю многогранность управления предприятием и совершенствовать системы подбора, обучения персонала. Организационная структура управления на российских КСР нуждается в реструктуризации [2].

В КСР каждая служба имеет свои особенности, которые влияют на подбор персонала в отдельно взятых подразделениях и в целом для предприятия. Прописанные характеристики помогают подобрать идеального кандидата и предотвращают возникновение текучести кадров. Однако, выявление отличительных характеристик – только часть процесса подбора персонала в КСР.

Общая характеристика качеств и компетенций сотрудников всех подразделений в КСР схожа, поскольку все сотрудники задействованы в создании качественной услуги, которая будет предоставлена гостю. Среди ключевых характеристик следует отметить: умение коммуницировать с любым гостем; ответственность и клиентоориентированность.

Подбор профессиональных кадров для КСР характеризуется формированием и исполнением стандартных процедур и правил. Нельзя выделить только один пункт из процесса подбора и отбора – все они равнозначно важны и влияют на качество и текучесть сотрудников.

Выбор методов и источников подбора персонала для КСР зависит от выделяемого финансирования, политики предприятия, региональных особенностей и менеджера по подбору персонала.

Особенности подбора персонала для КСР в Приморском крае

Подбор персонала для КСР в Приморском крае характеризуется нехваткой профессиональных кадров. Региональной особенностью подбора персонала для КСР является большое количество холодных звонков. Так как квалифицированных кадров на рынке труда крайне мало, в настоящее время работодатель старается привлечь кандидата, который обладает определёнными компетенциями: высшее образование, знание одного из азиатских языков и наличие опыта.

В 2020 году, в связи с ухудшающейся эпидемиологической обстановкой, HR-сообщество Приморского края создало чаты в мессенджерах WhatsApp и Telegram, появились группы, объединяющие HR-специалистов из разных компаний. Количество участников в группах доходит до 300 человек. Профессиональные чаты позволяют обмениваться опытом, обсуждать изменения в трудовом законодательстве, собирать рекомендации на сотрудников, публиковать объявления о вакансиях, оперативно организовывать тематические мероприятия и многое другое.

Эффективными инструментами подбора в Приморском крае являются работные сайты, такие как: «Farpost» и «HeadHunter». Ресурс «Авито» в Приморском крае не приносит эффективных результатов в отличие от европейской части России. Работный сайт «SuperJob» также является малоэффективным. На сайте «Farpost» опубликовано всего 17 962 вакансии по Приморскому краю и 250 188 резюме. На сайте «HeadHunter» по Приморскому краю опубликовано 5 385 вакансий и 164 837 резюме. Количество резюме, превышающее количество вакансий, обусловлено тем, что устаревшие резюме не переходят в архив сайтов и всё равно показываются в поиске, также на сайтах остаются резюме и тех людей, которые уже трудоустроены.

В Приморском крае существуют специализированные работные сайты. «Dvstaff» – занимается поиском и подбором персонала в сфере гостинично-ресторанного бизнеса. Проект существ-

вует с 2014 года и предлагает не только площадку для размещения вакансий и резюме, но и услуги подбора персонала.

Для того чтобы проанализировать подбор персонала для коллективных средств размещения в Приморском крае, были рассмотрены следующие рабочие сайты: «Farpost» [3], «HeadHunter» [4] и «Dvstaff» [5]. Были рассмотрены вакансии и резюме, относящиеся только к коллективным средствам размещения за период с 01.01.2021 по 15.03.2021.

На сайте «Farpost» за выбранный период было размещено 64 вакансии. Из них: 41 вакансия «Администратор», 1 вакансия «Кастелянша», 3 вакансии «Разнорабочий», 2 вакансии «Слесарь», 16 вакансий «Горничная», 1 вакансия «Управляющий». На сайте «HeadHunter» за выбранный период, было размещено 9 вакансий. Из них: 6 вакансий «Администратор», 3 вакансии «Управляющий». На сайте «Dvstaff» за выбранный период, была размещена 1 вакансия «Администратор».

Результаты анализа приведены на рис. 1.

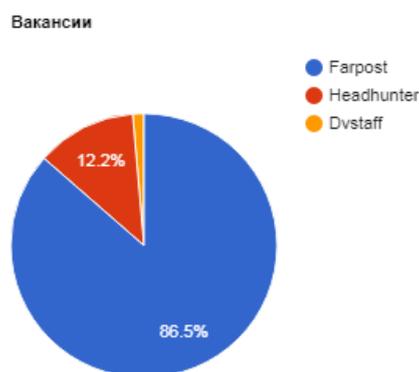


Рис. 1. Соотношение размещённых вакансий на рабочих сайтах

По результатам проведённого анализа, была сформирована диаграмма (рис. 1), которая показывает, что работодатели выбирают рабочий сайт «Farpost», для размещения линейных вакансий. Для размещения управляющих вакансий в КСР, работодатели отдают предпочтение сайту «HeadHunter». А сайт «Dvstaff», несмотря на то, что он узкоспециализированный, не пользуется популярностью среди работодателей КСР.

Также, на сайте «Farpost» за выбранный период было размещено 43 резюме. Из них: 37 резюме «Администратор» и 6 резюме «Управляющий». На сайте «HeadHunter» за выбранный период, было размещено 11 резюме. Из них: 4 резюме «Администратор» и 7 резюме «Управляющий». На сайте «Dvstaff» за выбранный период, было размещено 3 резюме «Администратор». Результаты анализа приведены на рис. 2.

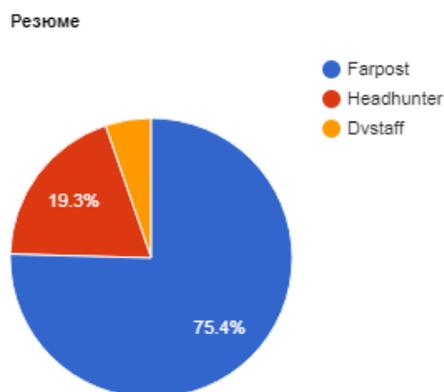


Рис. 2. Соотношение размещённых резюме на рабочих сайтах

По результатам проведённого анализа, была сформирована диаграмма (рис. 2), которая показывает, что соискатели отдают большее предпочтение работному сайту «Farpost», для размещения резюме, как линейного персонала, так и управляющего.

Исходя из полученных данных об актуальных вакансиях и резюме, были выявлены показатели по количеству предложений о работе и количеству потенциальных кандидатов.

Данные, приведённые на рис. 3, показывают, что в коллективных средствах размещения Приморского края свободных вакансий больше, чем соискателей.

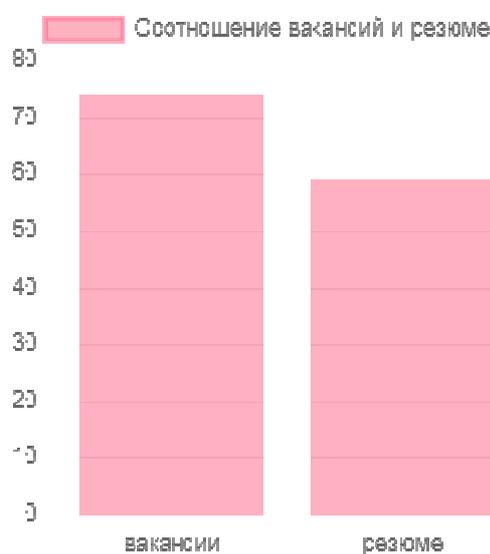


Рис. 3. Соотношение вакансий и резюме размещённых на рабочих сайтах

Также, было рассмотрено такое требование, как наличие высшего образования: 43 работодателя указали на потребность в сотруднике с высшим образованием и только у 23 соискателей оно имеется. Результаты анализа приведены на рис. 4.

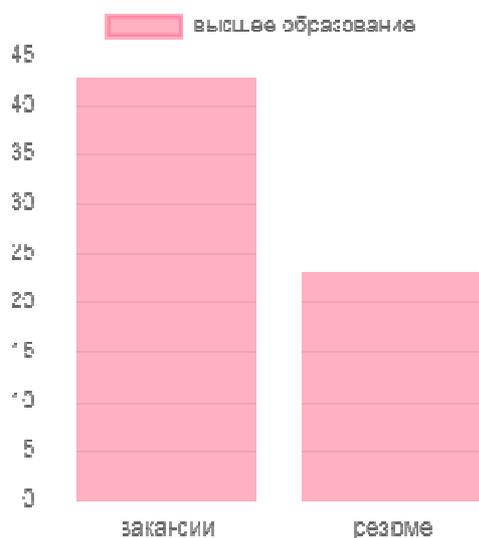


Рис. 4. Соотношение количества вакансий и резюме по высшему образованию

Отличительная особенность Приморского края – это большое количество азиатских туристов. Сотрудники КСР находятся в тесном контакте с ними. Знание английского языка, не всегда помогает в коммуникации с туристами из Азии. Было проанализировано требование работодателей о знании одного из азиатских языков: 50 работодателей указали знание азиатского языка как необязательную квалификацию, но как преимущество и только 13 соискателей написали о знании одного из азиатских языков (рис. 5).

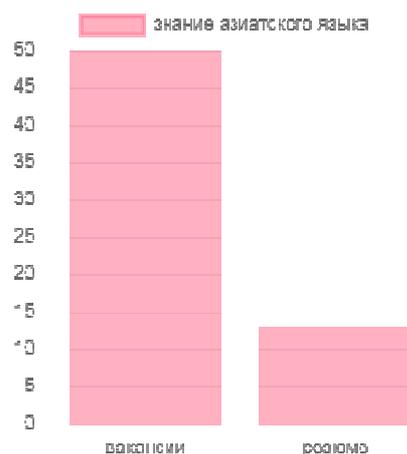


Рис. 5. Соотношение количества вакансий и резюме по знанию одного из азиатских языков

Таким образом, можно сказать, что подбор персонала для КСР в Приморском крае характеризуется нехваткой профессиональных кадров. Региональной особенностью подбора персонала для КСР является большое количество холодных звонков. Так как квалифицированных кадров на рынке труда, крайне мало, в настоящее время работодатель старается привлечь кандидата, который обладает определёнными компетенциями: высшее образование и знание одного из азиатских языков и наличие опыта.

1. Федеральный приказ «Об утверждении Официальной статистической методологии формирования отдельных показателей деятельности коллективных средств размещения по полному кругу хозяйствующих субъектов с квартальной периодичностью» от 30.05.2019 № 304.

2. Демина Е.О. Анализ реализации технологии кадрового резерва на предприятиях различных сфер деятельности // Вестник ВГУЭС. – 2015. – №2(29). – С. 54–57.

3. Интернет-барахолка Фарпост [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.farpost.ru/primorskii-krai/>.

4. Работный сайт HeadHunter [Электронный ресурс]. – URL: <https://hh.ru>

5. Сервис подбора DVSTAFF [Электронный ресурс]. – URL: <https://dvstaff.ru>.

Рубрика: Качество услуг и технологий в индустрии гостеприимства

УДК 379.846

МИРОВОЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ИНФРАСТРУКТУРЫ ПЛЯЖНЫХ ЗОН

И.О. Кожан

магистрант

А.В. Перфильев

канд. хим. наук, доц. кафедры туризма и экологии

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

В статье проведен обзор перспектив использования, благоустройства и переосмысления территорий и объектов, прилегающих к воде, с целью выявления эффективных принципов использования прибрежных территорий, изменения их роли и образа в жизни города. В статье рассмотрен мировой опыт таких стран как Канада, Испания, Нидерланды, Швеция. Также рассмотрен отечественный опыт использования прибрежных территорий.

Ключевые слова: пляжный туризм, туризм, рекреация, инфраструктура, туристский потенциал пляжных территорий.