

Исследование

«Перспективы карьерного развития в регионах,
и тренд на релокацию на гостиничном рынке труда»

2023



Исследование проведено в рамках
Career Hospitality Forum 2023

3

Регионы участников опроса

4

Кем являются участники
опроса

5

Сложности развития
карьеры в гостеприимстве

7

О работе в регионах

10

Чего не хватает регионам,
чтобы стать
привлекательными для
карьеры в гостеприимстве

Содержание

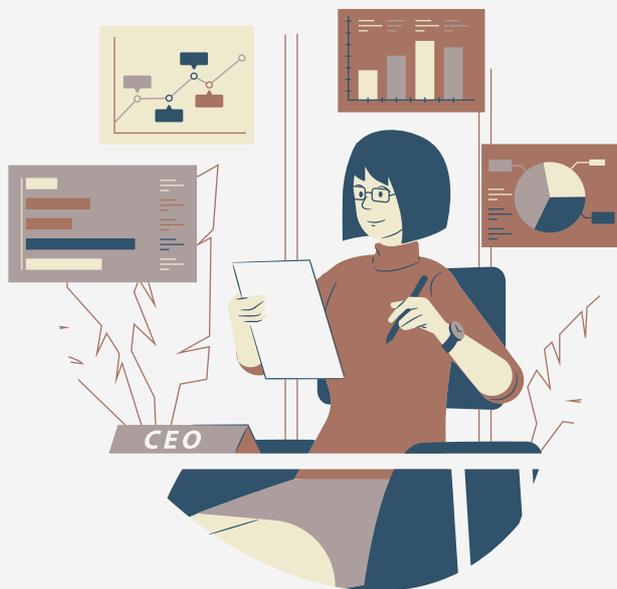
Регионы участников опроса

В исследовании приняло участие 92 чел. из 47 городов России:

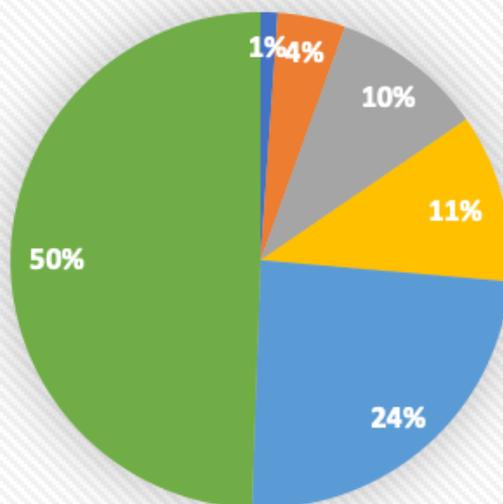
- Рязань
- Севастополь
- Уфа
- Фрязино
- Екатеринбург
- Казань
- Омск
- Самара
- Тверь
- Хабаровск
- Благовещенск
- Елец
- Барнаул
- Сочи
- Дмитров
- Москва
- Санкт-Петербург
- Адлер
- Алушта
- Архангельск
- Белокуриха
- Березники
- Владивосток
- Вологда
- Дубна
- Евпатория
- Железноводск
- Иваново
- Ильинский
- Магас
- Истра
- Калининград
- Каспийск
- Когалым
- Котлас
- Кемерово
- Курск
- Лобня
- Липецк
- Минеральные Воды
- Мурманск
- Нижний Новгород
- Новосибирск
- Оренбург
- Пермь
- Орехово-Зуево
- Псков

Кем являются участники опроса

род деятельности



На данный момент вы:



- Другое
- Преподаватель по специальности
- Студент
- Начинающий специалист
- Работаю в другой сфере
- Работаю в гостеприимстве

Какие сложности развития карьеры в гостеприимстве видят участники



- Низкая оплата труда в сочетании с высокой его интенсивностью создает ощущение, что усилия впустую.
- Отсутствие спроса на специалистов данной квалификации
- Мало квалифицированных сотрудников
- Мало рабочих мест в городе
- Небольшой город, в отелях работники, занимающие высокие позиции, не меняются. Недостаток возможностей в моем городе, нет перспектив роста
- Нежелание руководителя/собственника вкладывать и развивать кадры/специалистов
- Нет карьерного роста
- Сложность в поиске сотрудников с опытом, а также большая «текучка» кадров,
- Недостаток проведения различных мероприятий для дополнительного обучения и развития специалистов данной сферы
- Отсутствие грамотного наставника
- Отсутствие единообразных требований к кандидатам. Уровень обучения выше, чем требуется в нашем городе
- Программ поддержки для молодых специалистов в сфере гостеприимства
- Редко освобождаются хорошие должности, мало хороших отелей
- Если касаться обучения специалистов этой сферы, то у преподавателей СПО мало информации в сфере гостеприимства и курсов для повышения, а для студентов хотелось бы стажировок и практик в гостинице не только своего города но и в других городах, но, к сожалению, пока не знаем как это организовать
- Закрытие границ, высокий курс доллара, отсутствие перелетов
- Маленький город, большая конкуренция, старая закалка директоров, бояться пускать новые идеи и креативность.
- Мало информации, курсов и в целом каналов и способов развития себя как специалиста кроме как наработки лет в профессии. Кажется, что комьюнити отельеров достаточно закрытое и приватное. Хочется большей открытости и популяризации именно с позиции перспективы развития и возможности достижения высоких целей.

Какие сложности развития карьеры в гостеприимстве видят участники



- Мало обучающих прикладных программ, тяжело получить навыки работы в каком-либо отделе, не проработав там достаточное количество времени
- Многие работодатели боятся и не хотят брать практикантов без опыта
- Много профессиональных сотрудников уходит из данной сферы из-за невысокой заработной платы
- На данный момент отсутствие 4 и 5-звёздочных отелей в городе
- Также хочется участвовать в форумах , учиться на тренингах, но финансовые возможности не совпадают с критериями участия.
- Сложно найти вакансии
- Не всегда наблюдается соответствие установленным нормам качества инфраструктуры гостеприимства
- Многие студенты считают, что гостиничный бизнес не самый привлекательный по уровню заработной платы, что демотивирует развиваться в индустрии.
- Отсутствие людей которые поделятся опытом и знаниями
- Соотношение усилий / необходимых компетенций и уровень з.п. - есть сферы с более легким входом в карьеру и более высоким уровнем дохода.
- Удаленность желаемых объектов с желаемыми должностями от моего места жительства (даже внутри моего региона)
- В несетевых отелях сложно развиваться и подниматься по карьерной лестнице
- Много неразвитых в туристическом плане регионов на территории нашей страны
- Звание "отельер", в текущее время не звучит гордо. Хочется, чтобы студенты не бросали идею работы в отелях после окончания вуза.
- Кажется, что для того, чтобы подняться по карьерной лестнице в сфере гостеприимства, необходимо отработать в одной компании немаленький срок
- Плохо развит малый бизнес в гостеприимстве, не идут в ногу со временем, не хотят ничего менять. Сотруднику поручается раздутый функционал, в котором трудно работать и желание развиваться в этом блокируется.

О работе в регионах Ответы участников опроса

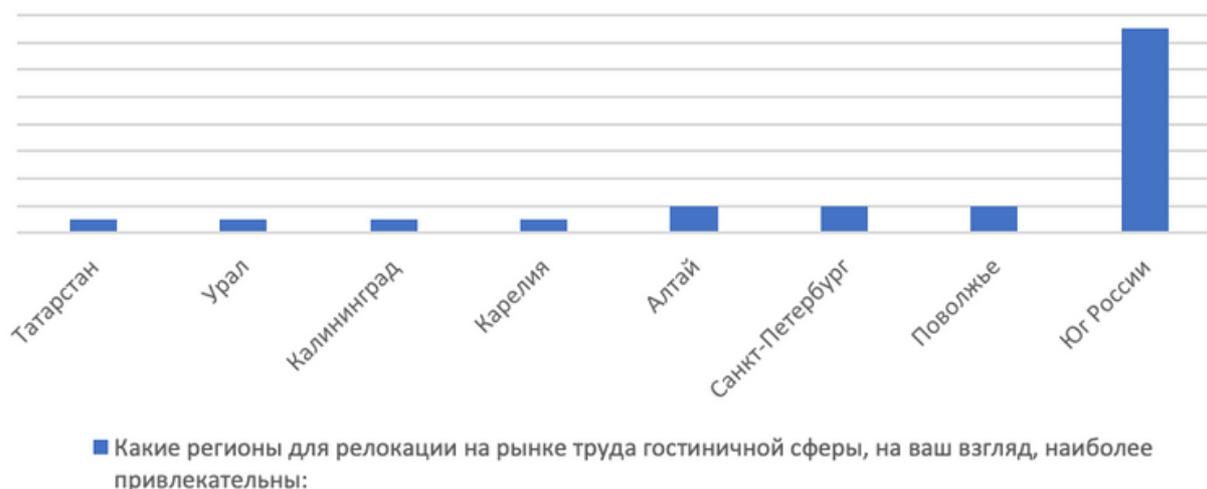


О работе в регионах Ответы участников опроса

Что для вас было бы важным при выборе сезонной работы в другом регионе (выберите 3 ключевых фактора):



Какие регионы для релокации на рынке труда гостиничной сферы, на ваш взгляд, наиболее привлекательны:



О работе в регионах

Ответы участников опроса

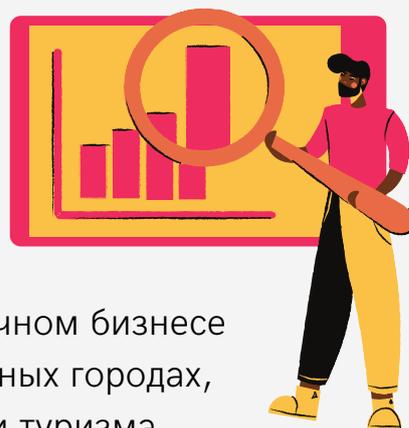


Чего не хватает регионам, чтобы стать привлекательным местом карьеры в гостеприимстве



- Не хватает побольше карьерных дней в отелях и справедливой оплаты труда.
- Отсутствие туристической направленности
- Не хватает туристических зон
- Рекламы для привлечения туристов.
- Отсутствие гостиниц высокого уровня и крупных отелей
- Развития в сфере туризма и гостеприимства
- Высококвалифицированных специалистов, профессионалов сферы гостеприимства
- Развития туризма в городе и действительно знающих свое дело управляющих
- Регион не ориентирован на туристическое направление,
- Реставрации достопримечательностей - тогда и туристы будут приезжать
- Развития, инвестиций
- Участие в форумах и их проведения для студентов и сотрудников, организации стажировок в другие города именно для студентов
- Популяризации профессий гостеприимства, бесплатных воркшопов и лекций. Прозрачности и понятности роста в профессии
- Благоустройства, чего-то нового, а не отремонтированного старого
- Отсутствие туристической инфраструктуры и плохо развитый туристический бренд
- Не хватает темпов развития города и области. Небольшая туристическая ценность региона.
- Маркетинга региона
- Должной гостиничной инфраструктуры, соответствующей последним требованиям комфорта.
- Масштабных мероприятий, большого потока туристов
- Не хватает транспортной инфраструктуры,
- Не хватает качественных и недорогих загородных клубов. Низкий уровень рекламы.

Чего не хватает регионам, чтобы стать привлекательным местом карьеры в гостеприимстве



- Людей, заинтересованных в работе в гостиничном бизнесе
- Дружелюбия, чистоты на улицах в промышленных городах, заинтересованности мэров городов в развитии туризма
- Не хватает добросовестных сотрудников, действительно заинтересованных в работе и в качественном оказании гостиничных услуг.
- Раскрутки, маркетинга региона (показать людям все его плюсы)
- Мало информирования, обучения, практики в гостиничном бизнесе
- Объектов, которые готовы меняться и развиваться
- Профориентации студентов