



# Прогрессивная



# ЭКОНОМИКА

Международный  
научно-исследовательский  
журнал

№7 / 2022

### **Главный редактор журнала:**

**Куликова Ирина Викторовна**, кандидат экономических наук (08.00.05), доцент кафедры «Международная торговля и таможенное дело», Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Ростов-на-Дону, Россия

### **Члены редакционной коллегии:**

**Хапилин Станислав Анатольевич**, доктор экономических наук (08.00.14), доцент кафедры «Международная торговля и таможенное дело», Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), Ростов-на-Дону, Россия

**Азиева Раиса Хусаиновна**, кандидат экономических наук (08.00.05), профессор кафедры «Экономическая теория и государственное управление» Института цифровой экономики и технологического предпринимательства, Грозненский государственный нефтяной технический университет им. акад. М.Д. Миллионщиков, Чеченская Республика, Россия

**Магомаева Лейла Румановна**, доктор экономических наук (08.00.10), заведующая кафедрой «Информационные системы в экономике», директор института цифровой экономики и технологического предпринимательства», Грозненский государственный нефтяной технический университет им. акад. М.Д. Миллионщиков, Чеченская Республика, Россия

**Токаев Нох Хасанбиевич**, доктор экономических наук (08.00.10), профессор, заведующий кафедрой «Финансы и кредит» факультета экономики и управления, Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова, Владикавказ, Россия

**Токаева Татьяна Ивановна**, доктор экономических наук (08.00.01), профессор, профессор кафедры «Экономика факультета экономика и управления», Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова, Владикавказ, Россия

**Лопастейская Людмила Геннадьевна**, кандидат экономических наук (08.00.05), доцент кафедры «Экономика, налогообложение и бухгалтерский учет», Ульяновский государственный технический университет, Ульяновск, Россия

**Лазарев Владимир Николаевич**, доктор экономических наук (08.00.05), профессор, заведующий кафедрой «Экономика и менеджмент», Ульяновский государственный технический университет, Ульяновск, Россия

**Сигунова Татьяна Анатольевна**, кандидат экономических наук (08.00.05), профессор, профессор кафедры «Финансовый учет и контроль», МИРЭА – Российский технологический университет, Москва, Россия

**Джандарова Луиза Хусановна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экология и природопользование» (08.00.05), Грозненский государственный нефтяной технический университет им. акад. М.Д. Миллионщиков, Чеченская Республика, Россия

**Власова Екатерина Яковлевна**, доктор экономических наук (08.00.05), профессор кафедры «Природообустройство и водопользование», Уральский государственный горный университет, Екатеринбург, Россия

**Цыдыпова Алена Викторовна**, кандидат экономических наук (08.00.10), Бурятская государственная сельскохозяйственная академия им. В.Р. Филиппова, Улан-Удэ, Россия

**Стоянова Инна Анатольевна**, доктор экономических наук (08.00.05), профессор кафедры промышленного менеджмента, заместитель директора, Центр стратегического менеджмента и конъюнктуры сырьевых рынков Горного института НИТУ «МИСиС», Москва, Россия

**Яндыганов Яков Яныбаевич**, доктор географических наук, профессор, заслуженный деятель науки и образования, профессор кафедры «Сервисная экономика», Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

**Бекмурзаева Рашия Хамзатовна**, кандидат экономических наук (08.00.05), доцент кафедры «Экономика и экономическая безопасность предприятий и отраслей», Чеченский государственный университет имени А.А. Кадырова, Грозный, Россия

ИНН / ОГРНИП: 310263101740 / 321312300063333

ISSN электронной версии: 2713-1211

**Регистрационный номер СМИ:** Эл № ФС77-82380 выдан 23.12.2021 Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)

**Префикс DOI:** 10.54861

**E-mail:** progressive-science@yandex.ru

**Сайт:** <https://progressive-economy.ru>

© Прогрессивная экономика, 2022 г.

**Подписано к публикации: 30.07.2022**

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

**Суравикина Е.В.**

ПРОБЛЕМЫ И СПОСОБЫ УСТРАНЕНИЯ НЕДОСТАТКОВ  
ПРОЦЕДУРЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ  
ВИДЕО-ИНТЕРВЬЮ НА ПРИМЕРЕ ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-  
СНАБЖЕНИЕ»..... 5

**Овинников В.А.**

ОСОБЕННОСТИ БЕЗРАБОТИЦЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ 16

**Бенсон И.З.**

РАЗВИТИЕ СЕКТОРА МАЛОГО И СРЕДНЕГО  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ЗА СЧЕТ РЕАЛИЗАЦИИ  
ТУРИСТИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА (НА ПРИМЕРЕ Г. ОСТРОВ В  
ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ)..... 30

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

DOI: 10.54861/ 27131211\_2022\_7\_5

УДК 331.108

**ПРОБЛЕМЫ И СПОСОБЫ УСТРАНЕНИЯ НЕДОСТАТКОВ  
ПРОЦЕДУРЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ  
ВИДЕО-ИНТЕРВЬЮ НА ПРИМЕРЕ ООО «ГАЗПРОМНЕФТЬ-  
СНАБЖЕНИЕ»**

*Суравикина Е.В., руководитель направления по операционной  
эффективности, ООО «Газпромнефть-Снабжение», г. Омск, Россия*

**Аннотация.** В статье представлены результаты комплексного теоретико-исследовательского анализа проблем и способов устранения недостатков процедуры отбора персонала с использованием видео-интервью. Определяется высокий уровень целесообразности применения видео-интервью в процессе подбора персонала. Тем не менее, отмечается, что у данного формата работы существует ряд недостатков, которые в значительной степени могут повлиять на ход собеседования и сформировать за счет этого особые риски по потере потенциального высококвалифицированного кадра. Выявлены основные проблемы отбора персонала с использованием видео-интервью, среди которых стоит выделить: непривычность формата, влияние отвлекающих факторов, возникновение дискомфорта и волнения, проблемы технического характера и отсутствие обратной связи. На основе представленных проблем и целесообразности их преодоления был предложен комплекс рекомендательных мероприятий, позволяющих существенно доработать метод видео-интервью и в большей степени нивелировать

вероятность возникновения негативных факторов. Среди значимых способов устранения недостатков стоит выделить уведомление кандидатов о формате проведения интервью, обеспечение возможности перенести запись видео-интервью на другой промежуток времени, заблаговременное отражение информации о количестве вопросов и продолжительности интервью, адаптацию сайта под использование через мобильное устройство, запуск системы статусов просмотра ответов респондентов.

**Ключевые слова:** подбор персонала, видео-интервью, HR, современные HR методы, управление кадрами.

**PROBLEMS AND WAYS TO ELIMINATE DEFECTS IN THE  
PROCEDURE FOR STAFF SELECTION USING VIDEO INTERVIEW ON  
THE EXAMPLE OF GAZPROMNEFT-SUPPLY LLC**

*Suravikina E.V., Head of Operational Efficiency, Gazpromneft-Supply LLC,  
Omsk, Russia*

**Abstract.** The article presents the results of a comprehensive theoretical and research analysis of problems and ways to eliminate the shortcomings of the personnel selection procedure using video interviews. A high level of expediency of using video interviews in the recruitment process is determined. However, it is noted that this format of work has a number of shortcomings that can significantly affect the course of the interview and, due to this, create special risks for the loss of a potential highly qualified personnel. The main problems of personnel selection using video interviews are identified, among which it is worth highlighting the unusual format, the influence of distractions, the occurrence of discomfort and excitement, technical problems and the lack of feedback. Based on the problems presented and the feasibility of overcoming them, a set of recommendatory measures was proposed to significantly improve the video interview method and to a greater extent level the likelihood of negative factors. Among the significant ways to eliminate

shortcomings, it is worth highlighting the notification of candidates about the format of the interview, providing the opportunity to transfer the recording of the video interview to another period of time, early reflection of information on the number of questions and the duration of the interview, adapting the site for use via a mobile device, launching a status system for viewing respondents' answers.

**Keywords:** recruitment, video interview, HR, modern HR methods, personnel management.

*JEL classification: J01, J24.*

**Для цитирования:** Суравикина Е.В. Проблемы и способы устранения недостатков процедуры отбора персонала с использованием видео-интервью на примере ООО «Газпромнефть-Снабжение» // Прогрессивная экономика. 2022. № 7. С. 5–15.

## **Введение**

Практика популяризации видео-интервью является основанием для актуализации данного способа организации кадровой работы компаний, направленной на подбор персонала с использованием ряда инновационно-ориентированных методов [1]. Одним из таковых становится и видео-интервью, все чаще используемое в крупнейших отечественных организациях при запуске процедур набора на востребованные вакансии. Кроме того, необходимо заметить, что данная практика имеет множество крупнейших преимуществ, связанных с оптимизационным характером формата видео-интервью и широкими возможностями его применения с целью снижения общих расходов, причем как финансовых, так и временных, возникающих вследствие проявления недостатков традиционных методов организации собеседования [3].

Актуальность темы исследования подчеркивается тем, что несмотря на общую привлекательность метода видео-интервью для компании, на практике

возникает ряд значимых проблем, снижающих общую эффективность применения данного метода и исключающих возможность применения его в ряде исключительных случаев. В этом контексте возможности оптимизации практики работы с методом видео-интервью, а также нивелирования всех его недостатков за счет совершенствования приобретают особую значимость для компаний.

Цель исследования заключается в проведении анализа проблем и способов устранения недостатков процедуры отбора персонала с использованием видео-интервью, а также общим описанием данных процессов в современной HR-практике.

### Методы исследования

В исследовании задействуются методы теоретического анализа и синтеза, сопоставления, обобщения, сравнения. Представленные методы позволили аккумулировать практический опыт автора, а также объединить текущие исследования в области заявленной тематики в векторе выявления основных особенностей, проблем и перспектив совершенствования формата видео-интервью.

### Результаты и обсуждение

Анализ литературных источников, а также практический опыт автора показывают, что в процессе видео-интервью с точки зрения инструмента отбора персонала возникает ряд общих проблем (рис. 1):





**Рис. 1. Динамика уровня фактической безработицы в России**

*Источник: составлено автором на основе [1]*

Для кандидатов формат видео-интервью является достаточно новым: люди привыкли к личным беседам, установлению контакта, пониманию, что происходит диалог, и их слушают. Немаловажным фактором психологического отторжения данного формата является ощущение отправки интервью «в пустоту», поскольку отсутствует обратная связь с кандидатами [2].

Во время традиционного собеседования у кандидатов есть возможность понять, соответствует ли организация их ожиданиям, личным целям, действительно ли они хотят работать и развиваться именно в этой компании. Очевидно, инструмент видео-интервью не позволяет соискателям произвести оценку, но, с другой стороны, данный формат позволяет как компании, так и соискателям экономить время. Для компаний высвобождается время специалистов HR-службы, и они могут просмотреть записанные на видео интервью большого количества кандидатов. Для соискателей экономия времени заключается в отсутствии необходимости приезжать в офис компаний, и они могут записать ответы на вопросы в любое удобное для них время [4].

Но если встать на сторону кандидата, то в связи с данным форматом проведения первого этапа отбора у него нет возможности рассказать о своих преимуществах, которые могут перекрыть недостатки. Поскольку в рамках видео-интервью есть ограничение по времени, и необходимо отвечать по существу на поставленный вопрос. В то время как при «живом» общении кандидат может, прежде всего, установить зрительный контакт, акцентировать внимания в ходе беседы на свои лучшие стороны, использовать свою харизму и т.д.

Даже у сильных кандидатов нет опыта прохождения подобного формата интервью, поскольку это нововведение на сегодняшний день. Также важно

отметить, что непривычная обстановка эмоционально сказывается на потенциальных сотрудников, из-за чего им сложнее презентовать себя как подходящего специалиста.

Принимая во внимание этот факт, нами был разработан ряд процедур по устранению недостатков способа подбора кандидатов на основе использования видео-интервью, среди которых можно выделить следующие:

### 1. Непривычный формат.

Для того, чтобы формат видео-интервью стал привычным и воспринимался лучше, необходима практика его использования в процессах найма персонала в ряде крупнейших компаний на российском рынке. Иными словами, непривычность формата вызвана новизной инструмента, и данная проблема может быть устранена с течением времени за счет внедрения инструмента в процессы управления персоналом другими игроками на рынке труда.

Также важным аспектом является заблаговременное уведомление кандидатов о формате проведения интервью, что позволит им заранее ознакомиться с подобным форматом используя поисковые системы и быть подготовленными к моменту прохождения.

### 2. Отвлекающие факторы.

Отвлекающие факторы являются неотъемлемой частью прохождения интервью в домашней обстановке, поскольку существует вероятность возникновения шумов, появления в кадре третьих лиц, возникновения иных раздражителей. Данные факторы являются не зависящими от кандидата, и они не должны быть решающими для отклонения кандидатуры специалистами HR-службы.

Таким образом, в случае появления отвлекающих факторов кандидат должен иметь возможность перенести запись видео-интервью на другой промежуток времени.

### 3. Дискомфорт и волнение.

Волнение во время прохождения любого интервью является нормальной реакцией человека. Но состояние дискомфорта нельзя отнести к нормальным реакциям и необходимо анализировать причины данного явления. Дискомфорт во время записи видео-интервью может быть вызван тем обстоятельством, что человек не уверен в том, что его ответы будут просмотрены. Таким образом, необходимо создать систему уведомлений, отражающих статус записанного интервью [5].

Дискомфорт может быть вызван отсутствием полноценной коммуникации между HR-специалистом и соискателем. Проблема также может быть решена путем чередования письменных вопросов и вопросов в видео формате.

Если же дискомфорт вызван тем, в каких жилищных условиях проживает кандидат, то возможно предложение опций по созданию фона для видео на примере того, как это реализовано в программном продукте Zoom, где можно выбрать фон для видео.

Также дискомфорт может быть вызван неопределенностью времени прохождения видео-интервью. Для этого необходимо сообщать информацию о среднем времени прохождения интервью в данном формате другими кандидатами и заранее показывать информацию о количестве вопросов, требующих ответа в виде записанного видео.

#### 4. Проблемы технического характера.

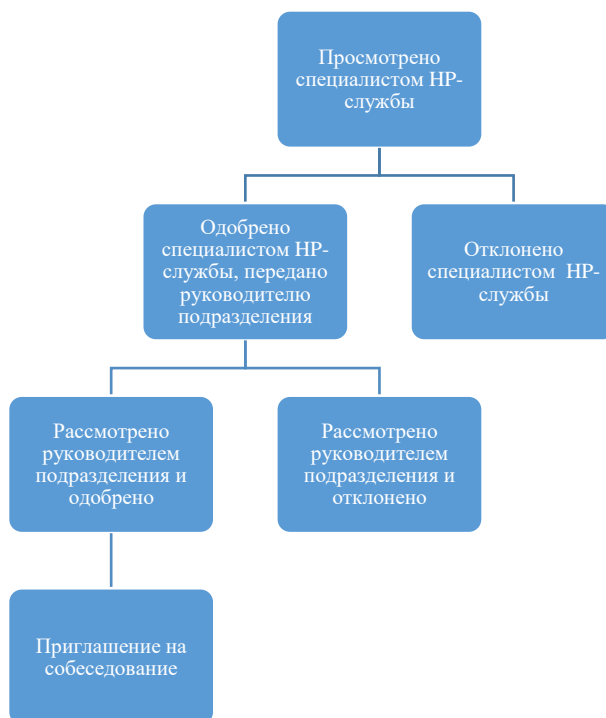
Нами было выявлено, что проблемы возникали в случае подключения к системе с мобильных устройств. Поэтому необходимо заранее сообщать кандидатам требования к техническим характеристикам цифровых устройств для подключения к системе. И по возможности необходимо адаптировать сайт в формат мобильного приложения для отправки ответов кандидатами.

#### 5. Отсутствие обратной связи.

Компания «Газпромнефть-Снабжение» приглашает на видео-интервью большое количество кандидатов из различных регионов. При этом кандидаты

не получают обратной связи о результатах прохождения. На наш взгляд, необходимо создать систему статусов просмотра ответов респондентов.

На рис. 2 представлена система статусов рассмотрения видео-интервью. Данная система предполагает, что каждое интервью будет просмотрено специалистом HR-службы, который будет выносить решения об отборе кандидатов для дальнейшего рассмотрения. Отправка уведомлений соискателям о статусе рассмотрения отправленного интервью позволит своевременно получать обратную связь. Также желательно стандартизировать временные интервалы для каждого этапа отбора, то есть указывать максимальное количество дней, в течении которых интервью рассматриваются HR-специалистами и руководителями подразделений.



**Рис. 2. Система статусов рассмотрения видео-интервью**

*Источник: составлено автором на основе [4: 5]*

Таким образом, нами представлены рекомендации, которые позволят улучшить как само восприятие формата видео-интервью кандидатами, так и развить данный инструмент и сделать его востребованным на рынке труда. Улучшение восприятия формата видео-интервью соискателями позволит компаниям получать наиболее подходящие кадры и создавать кадровые

резервы за счет расширения географических границ для поиска персонала [6; 7].

Для соискателей же данный формат позволит добиться преимуществ, связанных с экономией времени на поездки в офисы компаний, отправки видео ответов в любое удобное время, снижения стресса и дискомфорта в период поиска подходящей работы.

### **Заключение**

Таким образом, результаты проведенного исследования позволяют заключить, что:

– в современных условиях практика применения формата видео-интервью набирает все большую популярность среди компаний, что связано с высокой концентрацией его преимуществ при относительной простоте использования на фоне традиционных HR-методов подбора персонала на вакантную должность;

– видео-интервью имеет ряд характерных недостатков, выраженных в виде таких факторов, как непривычность формата, влияние отвлекающих факторов, возникновение дискомфорта и волнения, проблемы технического характера и отсутствие обратной связи. Представленные недостатки могут негативно сказываться на итоговом интервью, а как следствие, увеличивают риск потери потенциально ценного кадра.

Учитывая данные факторы, нами были разработаны рекомендации по устранению недостатков способа подбора кандидатов на основе использования видео-интервью. Их нивелирование возможно за счет уведомления кандидатов относительно формата проведения интервью, обеспечения возможности перенести запись видео-интервью на другой промежуток времени, сообщения информации о примерном времени прохождения интервью и заблаговременном отражении информации относительно количества вопросов, требующих ответа в виде записанного видео, сообщении кандидатам требований к техническим характеристикам цифровых устройств для подключения к системе, адаптации сайта под

использование через мобильное устройство, запуска системы статусов просмотра ответов респондентов.

### **Литература**

1. Клеткина Н.В. Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения // Научный журнал. 2017. № 1 (14). С. 46–50.
2. Кузнецова Л.М., Лагутина Е.Е. Использование современных технологий в системе подбора персонала // Human Progress. 2018. № 8. С. 1–14.
3. Мельник С.А. Эффективность современных подходов к подбору персонала // CETERIS PARIBUS. 2016. № 12. С. 30–31.
4. Назаров А.В. Повышение эффективности подбора персонала с использованием «больших данных» в непродуктивном ритейлере // Human Progress. 2018. № 10. С. 1–18.
5. Печура О.С. Классификация современных методов подбора персонала // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. № 13. С. 862–864.
6. Ткаченко Т.В. К проблеме отбора персонала в организации // ТДР. 2015. № 3. С. 134–135.
7. Шапиро М.Г. Классификация методов опроса в социологии // Социальные исследования. 2017. № 2. С. 51–59.

### **References**

1. Kletkina N.V. Aktual'nost' i metody otbora personala. Problemy i puti ih resheniya // Nauchnyj zhurnal. 2017. № 1 (14). S. 46–50.
2. Kuznecova L.M., Lagutina E.E. Ispol'zovanie sovremennyh tekhnologij v sisteme podbora personala // Human Progress. 2018. № 8. S. 1–14.
3. Mel'nik S.A. Effektivnost' sovremennyh podhodov k podboru personala // CETERIS PARIBUS. 2016. № 12. S. 30–31.

4. Nazarov A.V. Povyshenie effektivnosti podbora personala s ispol'zovaniem «bol'shih dannyh» v neprodovol'stvennom ritejlere // Human Progress. 2018. № 10. S. 1–18.

5. Pechura O.S. Klassifikaciya sovremennyh metodov podbora personala // Aktual'nye problemy aviacii i kosmonavтики. 2017. № 13. S. 862–864.

6. Tkachenko T.V. K probleme otbora personala v organizacii // TDR. 2015. № 3. S. 134–135.

7. SHapiro M.G. Klassifikaciya metodov oprosa v sociologii // Social'nye issledovaniya. 2017. № 2. S. 51–59.

УДК 331.56:338.14(470)

## ОСОБЕННОСТИ БЕЗРАБОТИЦЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

*Овинников В.А., аспирант, Байкальский государственный университет,  
г. Иркутск, Россия*

**Аннотация.** Статья посвящена анализу современного состояния уровня безработицы России и оценке текущей модели регулирования рынка труда, принятой в отечественной социально-экономической системе. Актуальность темы безработицы обуславливается тем, что безработица является противоречивым понятием, связанным с наличием дефицита высококвалифицированных кадров при одновременном сохранении определенного числа безработного населения. Подчеркивается, что для России характерны низкие показатели безработицы, однако это связано в большей мере с особенностями законодательства, а также показателями динамики численности населения и рабочей силы, сокращающимися на протяжении многих лет. Показано, что главной особенностью современной безработицы в России становится стремление к полной занятости с гибкими заработными платами. Отмечается, что в периоды кризисов происходит снижение ставки заработной платы, сокращение продолжительности рабочего дня, сокращение штата работающих пенсионеров. По результатам проведенного анализа выявляется ряд проблем рынка труда в России, связанных с нехваткой персонала для осуществления трудовой деятельности в ряде профессиональных областей, неравномерным распределением рабочих мест. В таких условиях особую перспективу приобретают вопросы реализации государственной политики, направленной на реформирование системы



образования и адаптацию образовательных программ к реальным потребностям различных секторов экономики.

**Ключевые слова:** безработица, показатели безработицы, фрикционная безработица, структурная безработица, циклическая безработица, заработная плата, занятость населения, рабочая сила, модель рынка труда.

## **FEATURES OF UNEMPLOYMENT IN MODERN RUSSIA**

*Ovinnikov V.A., Postgraduate student, Baikal State University,  
Irkutsk, Russia*

**Abstract.** The article is devoted to the analysis of the current state of the unemployment rate in Russia and the assessment of the current model of labor market regulation adopted in the domestic socio-economic system. The relevance of the topic of unemployment is due to the fact that unemployment is a controversial concept associated with a shortage of highly qualified personnel while maintaining a certain number of unemployed people. It is emphasized that Russia is characterized by low unemployment rates, but this is due to a greater extent to the peculiarities of the legislation, as well as indicators of the dynamics of the population and labor force, which have been declining over the years. It is shown that the main feature of modern unemployment in Russia is the desire for full employment with flexible wages. It is noted that during periods of crisis there is a decrease in the wage rate, a reduction in the length of the working day, and a reduction in the staff of working pensioners. Based on the results of the analysis, a number of labor market problems in Russia are identified, related to the lack of personnel for labor activities in a number of professional areas, and the uneven distribution of jobs. Under such conditions, issues of implementing state policy aimed at reforming the education system and adapting educational programs to the real needs of various sectors of the economy acquire a special perspective.

**Keywords:** unemployment, unemployment indicators, frictional unemployment, structural unemployment, cyclical unemployment, wages, employment, labor force, labor market model.

*JEL classification:* J21, J44, J48.

**Для цитирования:** Овинников В.А. особенности безработицы в современной России // *Прогрессивная экономика*. 2022. № 7. С. 16–29.

### **Введение**

Безработица является одной из глобальных мировых проблем, актуальных не только для развивающихся, но и для развитых стран. Принимая макроэкономический характер, проблема безработицы требует аккумуляции внутренних государственных ресурсов, создания особых механизмов поддержки и стимулирования трудоустройства населения на внутреннем уровне, обеспечения граждан, попавших во временно трудную ситуацию вследствие потери рабочего места, соответствующими выплатами. Тем не менее, в условиях рыночной экономики безработица остается естественным показателем, наличие которого обусловлено отсутствием обязательной трудовой занятости.

Актуальность исследования безработицы как явления современности обуславливается тем, что безработица формирует особые противоречия, связанные с наличием острого дефицита высококвалифицированных кадров при параллельном сохранении определенной прослойки населения, не обеспеченной местом работы, причисляющейся к категории безработных. Кроме того, следствием увеличения уровня безработицы становится снижение общего качества жизни населения, социальный упадок, на фоне которого возникают в том числе и угрозы политического характера [1]. Снижение занятости населения также негативно сказывается и на уровне налоговых отчислений, росте уровня преступности, а также ряда прочих всевозможных

негативных проявлений. Все это показывает, что проблема безработицы имеет многогранный характер, а её преодоление для государства становится одной из задач внутренней макроэкономической и социальной политики.

Целью работы является проведение комплексного теоретико-исследовательского анализа современного состояния безработицы в России и выявления характерных тенденций данных процессов.

### **Методы исследования**

Статья базируется на методах теоретического анализа и синтеза статистических данных, средств массовой информации, открытых научных исследований и публикаций, их сравнения, обобщения, сопоставления и наблюдения. Результатом совокупного применения данных методов становится анализ текущих показателей уровня безработицы и выявления характерных тенденций безработицы в Российской Федерации.

### **Результаты и обсуждение**

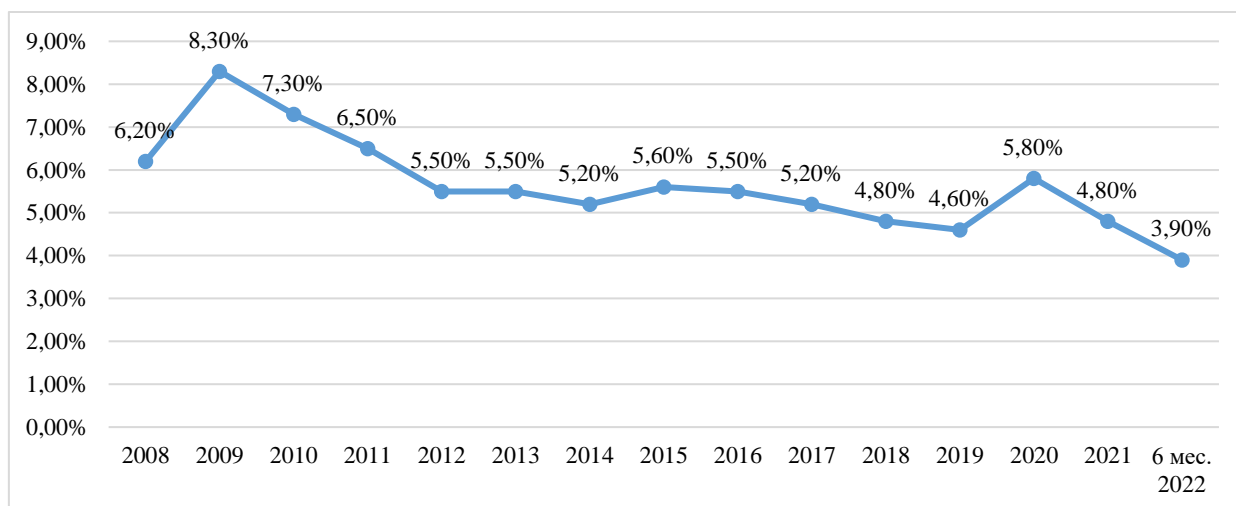
Уровень безработицы является наиболее часто используемым показателем для понимания условий на рынке труда. Рынок труда – это термин, используемый экономистами, когда речь идет о предложении рабочей силы (со стороны домашних хозяйств) и спросе на рабочую силу (со стороны предприятий и других организаций). Уровень безработицы также может дать представление о том, как работает экономика в целом, что делает ее важным фактором при рассмотрении денежно-кредитной политики [4].

Безработица возникает тогда, когда кто-то хочет и может работать, но не имеет оплачиваемой работы. Уровень безработицы – это процентная доля безработных в рабочей силе. Следовательно, измерение уровня безработицы требует определения того, кто входит в состав рабочей силы. Рабочая сила включает в себя людей, которые либо работают, либо являются безработными. При этом в состав рабочей силы не включаются пенсионеры, не осуществляющие поиск работы люди, нетрудоспособное население. При определении уровня безработицы учитывается не все население, а только экономически-активное, то есть включаемое в численность рабочей силы.

В современной экономической теории выделяются 3 вида безработицы: фрикционная, структурная и циклическая. Фрикционная и структурная безработица в сумме составляют естественный уровень безработицы, который соответствует полной занятости населения [10].

Фактический уровень безработицы различный на разных стадиях экономического цикла экономики. На стадии спада фактический уровень безработицы выше естественного. На стадии подъема уровень фактической безработицы может быть меньше естественного. Таким образом, при спаде имеет место неполная занятость ресурсов, а при буме наблюдается сверхзанятость ресурсов [7].

Для российского рынка труда характерны невысокие показатели фактической безработицы. Так, по данным Росстата, за период с 2009 по 2022 годы уровень безработицы постепенно снижался с 8,3% до 3,9%. В 2022 году по результатам первого полугодия доля безработных была самой низкой за рассматриваемый период: безработными являлись 2 932 тыс. человек [3] (рис. 1).



**Рис. 1. Динамика уровня фактической безработицы в России**

*Источник: составлено автором на основе [8]*

В 2020 году уровень фактической безработицы повысился и составлял 5,8% – число безработных превысило 4,6 млн. человек. Пандемия COVID-19 оказала негативное влияние на социально-экономические показатели, однако

резкого роста безработицы не произошло, поскольку закон предусматривает увольнение работника в период карантина только по соглашению сторон или инициативе самого работника, а о сокращении штата работодатель обязан уведомить за 2 месяца, что и отразилось в статистических показателях: уровень безработицы в период пандемии оставался на уровне 2011 года (около 5–6%). Также государственные меры поддержки оказали влияние, поскольку работодатели, не сократившие штат, получили субсидии на выплаты заработной платы [5].

В 2021 году наблюдается снижение показателя безработицы на фоне восстановления экономической активности и адаптации экономических субъектов во вводимым Правительством ограничениям.

Однако уровень безработицы, представленный на рис. 1, рассчитан в среднем по России, но ситуация в различных субъектах существенно отличается. Так, в таб. 1 представлены данные об уровне фактической безработицы в различных субъектах: в левой части таблицы представлены субъекты Российской Федерации, характеризующиеся минимальным уровнем безработицы, а в правой – характеризующиеся наиболее высокими показателями безработицы. Видно, что в Санкт-Петербурге, Москве, Московской области уровень безработицы ниже среднего показателя по России. Но в Ингушетии, Чечне, Тыве и др. уровень безработицы достаточно высокий и превышает показатель 10%.

Таблица 1

### Уровень безработицы по субъектам РФ

Субъект	Уровень безработицы	Субъект	Уровень безработицы
Санкт-Петербург	1,4%	Ингушетия	26,7%
Москва	1,5%	Чеченская республика	13,5%
Ямало-Ненецкий АО	1,8%	Тыва	13,5%
Ханты-Мансийский АО	2,5%	Северная Осетия-Алания	13,1%
Московская область	2,7%	Кабардино-Балкария	10,5%
Татарстан	3,2%	Карачаево-Черкесия	10,3%

Источник: составлено автором на основе [2]

Факторами, обуславливающими низкий уровень безработицы, являются особенности трудового законодательства, которые не позволяют фирмам производить массовое сокращение сотрудников в периоды экономического спада. Однако фирмы могут реагировать на изменения экономической конъюнктуры уровнем заработной платы: понижать или не повышать заработную плату сотрудников, сокращать длительность рабочего дня, переводить сотрудников на удаленную работу. Из-за наличия инфляции реальная заработная плата работников падает, что и является так называемой платой за высокий уровень занятости. Другим инструментом регулирования является сокращение числа работающих пенсионеров, которые осуществляют трудовую деятельность, но после увольнения не включаются в состав безработных.

На рис. 2 представлены данные о средней заработной плате в долларах США. Можно увидеть, что в периоды кризисов заработная плата снижается, а периоды экономического роста наблюдается рост заработных плат, выраженных в иностранной валюте. Так, в 2014 году средняя заработная плата снизилась с 907 долларов до 617 долларов. В 2019 наблюдается снижение с 650 до 600 долларов США. [6] Колебания ставки заработной платы являются особенностью функционирования российского рынка труда, поскольку штат работников не сокращается, но ставка реальной заработной платы корректируется в соответствии с рыночной конъюнктурой.



**Рис. 2. Динамика средней заработной платы в России, долл. США.**

*Источник: составлено автором на основе [6]*

Другим фактором, обуславливающим высокий уровень занятости населения, является динамика численности населения и рабочей силы. За период с 2000 по 2019 годы (табл. 2) численность населения России сократилась на 2,22 млн. человек, численность рабочей силы сократилась на 640 тысяч. Процентное соотношение численности населения и рабочей силы остается достаточно стабильным. При этом за рассматриваемый период ВВП страны вырос с 951 млрд. долл. до 1,762 трлн. долларов США. Рост составил 85%. Расширение масштабов экономической деятельности страны требует соответствующего прироста рабочей силы, но этого не происходит и создаются условия для миграции рабочей силы в экономику России из других стран (страны СНГ).

Таблица 2

### Показатели численности населения, рабочей силы в РФ

	2000	2005	2010	2015	2019	Изменение, млн. человек	Изменение, %
Население, млн. человек	146,60	143,52	142,85	144,10	144,37	-2,22	-1,52%
Рабочая сила, млн. человек	73,31	74,14	75,88	75,02	72,67	-0,64	-0,87%
Рабочая сила, % от населения	50,01%	51,66%	53,12%	52,06%	50,34%	0,003	—

*Источник: составлено автором на основе [8]*

Для российской модели рынка труда характерно стремление к полной занятости с гибкими заработными платами. Так, в периоды кризисов наблюдается снижение ставки заработной платы, сокращение продолжительности рабочего дня, сокращение штата работающих пенсионеров и т.д. Таким образом, в периоды кризисов уровень безработицы существенно не растет. Все это обусловлено особенностями модели регулирования рынка труда в России.

Для модели рынка труда в России характерно воспроизводство большого числа рабочих мест, поощрение предпринимательской инициативы, применение рыночного механизма формирования ставки заработной платы.

Большая часть населения не получает от трудовой деятельности достаточного количества денежных средств, необходимых для комфортного существования [9].

Кроме того, в Российской экономике достаточно большая доля государственного сектора (48%) и государственный сектор создает большое количество рабочих мест. Также необходимо отметить, что в России сложилась система образования, которая позволяет обучаться за счет бюджетных средств, то есть для части учащихся вузов высшее образование является бесплатным. В России созданы центры занятости населения, которые предоставляют доступ к бесплатным образовательным услугам для безработных и зарегистрированных в качестве безработных лиц.

Однако на рынке труда в России существует целый ряд структурных противоречий. Так, негативная динамика численности населения и, соответственно, рабочей силы приводит к притоку мигрантов. Во многих отраслях экономики сохраняется на низком уровне производительность труда, уровень занятости существенно различается по регионам, а на рынке труда наблюдается дефицит квалифицированных кадров и избыток рабочей силы с низкой квалификацией.

Инструментом разрешения данных проблем могут стать следующие мероприятия, направленные на обеспечение сдвигов в отраслевой структуре занятости населения (рис. 3):



- 
- Преодоление дефицита рабочих мест за счет проведения инвестиционной и налоговой политики, стимулирующей наиболее полное использование рабочих мест.
- 
- Улучшение качества используемой рабочей среды, включая вопросы условий труда, зарплаты и использования рабочего времени;
- 
- Экономическое стимулирование развития индивидуальной предпринимательской инициативы, субъектов малого и среднего бизнеса.
- 
- Сокращение неформальной занятости населения.
- 
- Реализация инвестиционной политики в регионах с наиболее высоким уровнем безработицы.
- 
- Оптимизация масштабов занятости в негосударственном секторе экономики, обеспечение контроля за соблюдением трудового законодательства во всех сферах и секторах экономики.
- 
- Развитие на законодательном уровне гибких форм занятости населения;
- 
- Адаптация образовательных программ к реальным потребностям секретеров экономики.
- 
- Развитие программ дополнительного профессионального образования для сокращения структурной безработицы.
- 
- Развитие систем непрерывного образования как наиболее прогрессивного средства формирования рабочей силы с высокой квалификацией;
- 
- Облегчение доступа граждан в центры занятости населения и обеспечение информированности о доступных рабочих местах для сокращения фрикционной безработицы.
- 
- Повышение величины пособий и иных мер поддержки для лиц, потерявших работу в периоды кризисов.

### **Рис. 3. Механизмы совершенствования российской модели регулирования рынка труда**

*Источник: составлено автором*

Государственная политика в сфере занятости населения имеет приоритетное значение. Для преодоления структурных проблем на рынке труда в России необходимо комплексное внедрение указанных на рис. 3 мероприятий. Но, на наш взгляд, реформирование системы образования имеет приоритетное значение, поскольку именно квалификация и профессиональные навыки имеют приоритетное значение для рынка труда, так и для экономики в целом.

### **Заключение**

Таким образом, в результате проведенного анализа было установлено, что Российский рынок труда отличается следующими особенностями:

– невысокие показатели фактической безработицы, что обуславливается особенностями трудового законодательства, которое не позволяет фирмам производить массовое сокращение сотрудников в периоды экономического спада, а также показателями динамики численности населения и рабочей силы, сокращающимися на протяжении многих лет;

– стремление к полной занятости с гибкими заработными платами. Так, в периоды кризисов, наблюдается снижение ставки заработной платы, сокращение продолжительности рабочего дня, сокращение штата работающих пенсионеров;

– государство является активным участником рынка труда в России, что обуславливает необходимость реализации грамотной политики, направленной на разрешение возникших структурных противоречий. В экономике существуют проблемы, связанные с нехваткой персонала для осуществления трудовой деятельности в ряде профессиональных областей, требующих высокой квалификации. Также в экономике крайне неравномерно распределяются рабочие места.

Все это показывает, что особую перспективу приобретают вопросы реализации государственной политики, направленной на обеспечение стабильно высокого уровня занятости, ориентированной на долгосрочную перспективу. Наиболее приоритетным направлением является реформирование системы образования и адаптация образовательных программ к реальным потребностям различных секторов экономики, реализация инвестиционной политики, направленной на обеспечение занятости в регионах и повышение уровня жизни населения.

### **Литература**

1. Зайцева И.А. Безработица как одна из глобальных проблем современного мира // PolitBook. 2017. № 2. С. 160–175.

2. Информация о ситуации на рынке труда Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/inform/1> (дата обращения: 29.06.2022).

3. Информация о социально-экономическом положении России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/OmnPvYUx/oper-01-21.pdf> (дата обращения: 12.06.2022).

4. Камазакова Л.Г., Томилина К.А. Исследование безработицы Красноярского края // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2019. № 1. С. 912–914.

5. Минтруд предложил запретить увольнять работников в карантин [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2020/05/29/831432-mintrud> (дата обращения: 12.06.2022).

6. Средняя зарплата в России по годам [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/sredniaya-zarplata-v-rossii-pogodam.html> (дата обращения: 07.06.2022).

7. Стукен Т.Ю., Лапина Т.А., Коржова О.С. Активная политика занятости как фактор снижения продолжительности безработицы // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2022. № 1. С. 115–124.

8. Трудовые ресурсы, занятость и безработица // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения: 08.06.2022)

9. Храбров К.Г. Сравнительный анализ моделей формирования политики занятости: Российский и Международный опыт // Крымский научный вестник. 2015. № 2. С. 1–11.

10. Храмченко А.А., Склемина Е.Д., Бертош Л.И. Бедность и безработица как угрозы экономической безопасности // Естественно-гуманитарные исследования. 2022. № 39 (1). С. 324–328.

**References**

1. Zajceva I.A. Bezrobotica kak odna iz global'nyh problem sovremennogo mira // PolitBook. 2017. № 2. S. 160–175.
2. Informaciya o situacii na rynke truda Rossijskoj Federacii [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/inform/1> (data obrashcheniya: 29.06.2022).
3. Informaciya o social'no-ekonomicheskom polozhenii Rossii [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/OmnPvYUx/oper-01-21.pdf> (data obrashcheniya: 12.06.2022).
4. Kamazakova L.G., Tomilina K.A. Issledovanie bezroboticy Krasnoyarskogo kraja // Aktual'nye problemy aviacii i kosmonavтики. 2019. № 1. S. 912–914.
5. Mintrud predlozhit' zapretit' uvol'nyat' rabotnikov v karantin [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2020/05/29/831432-mintrud> (data obrashcheniya: 12.06.2022).
6. Srednyaya zarplata v Rossii po godam [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/sredniaya-zarplata-v-rossii-po-godam.html> (data obrashcheniya: 07.06.2022).
7. Stuken T.YU., Lapina T.A., Korzhova O.S. Aktivnaya politika zanyatosti kak faktor snizheniya prodolzhitel'nosti bezroboticy // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika». 2022. № 1. S. 115–124.
8. Trudovye resursy, zanyatost' i bezrobotica // Federal'naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (data obrashcheniya: 08.06.2022)
9. Hrabrov K.G. Sravnitel'nyj analiz modelej formirovaniya politiki zanyatosti: Rossijskij i Mezhdunarodnyj opyt // Krymskij nauchnyj vestnik. 2015. № 2. S. 1–11.

10. Hramchenko A.A., Sklemina E.D., Bertosh L.I. Bednost' i bezrobotica kak ugrozy ekonomicheskoy bezopasnosti // Estestvenno-gumanitarnye issledovaniya. 2022. № 39 (1). S. 324–328.

УДК 336.61

**РАЗВИТИЕ СЕКТОРА МАЛОГО И СРЕДНЕГО  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ЗА СЧЕТ РЕАЛИЗАЦИИ  
ТУРИСТИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА (НА ПРИМЕРЕ Г. ОСТРОВ В  
ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

*Бенсон И.З., кандидат экономических наук, Санкт-Петербургский  
государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия*

**Аннотация.** В настоящее время внутренний туризм становится все более популярным, что требует от федеральных и региональных властей реализации стратегий развития, направленных на реализацию туристического потенциала перспективных регионов. Развитие внутреннего туризма способно оказать мультипликативный эффект на смежные за счет вовлечения различных предприятий из других секторов: транспортных компаний, предприятий общественного питания, предприятий гостиничного бизнеса и т.д. Таким образом, можно наблюдать и прогнозировать рост числа рабочих мест и оживление экономики региона за счет развития туристического сектора, что, в свою очередь, ведет к росту доли туризма в ВВП. На примере г. Остров, расположенного в Псковской области, был проведен SWOT-анализ и разработаны стратегические мероприятия, направленные на повышение привлекательности региона для развития туризма. Показано, что, опираясь на огромный туристический потенциал и богатое культурно-историческое наследие Пскова и Псковской области, туризм может занять центральное место в политической и экономической программах. Успешное становление туристического кластера «Большой Псков» может стать положительным примером для других регионов России, внося позитивный вклад в устойчивое

экологическое, социальное и экономическое развитие, содействуя достижению национальных целей устойчивого развития.

**Ключевые слова:** малое и среднее предпринимательство, внутренний туризм, туристический сектор, туристический потенциал, Псковская область, кластер «Большой Псков».

**DEVELOPMENT OF THE SECTOR OF SMALL AND MEDIUM  
ENTREPRENEURSHIP THROUGH THE REALIZATION OF TOURIST  
POTENTIAL (ON THE EXAMPLE OF THE CITY OF OSTROV IN  
PSKOV REGION)**

*Benson I.Z., Candidate of Economic Sciences, St. Petersburg State University,  
St. Petersburg, Russia*

**Abstract.** Currently, domestic tourism is becoming increasingly popular, which requires federal and regional authorities to implement development strategies aimed at realizing the tourism potential of promising regions. The development of domestic tourism can have a multiplicative effect on adjacent ones by involving various enterprises from other sectors: transport companies, catering enterprises, hotel businesses, etc. Thus, it is possible to observe and predict the growth of the number of jobs and the revival of the region's economy due to the development of the tourism sector, which, in turn, leads to an increase in the share of tourism in GDP. On the example of the city of Ostrov, located in the Pskov region, a SWOT analysis was carried out and strategic measures were developed aimed at increasing the attractiveness of the region for tourism development. It is shown that, relying on the huge tourist potential and the rich cultural and historical heritage of Pskov and the Pskov region, tourism can take a central place in political and economic programs. The successful establishment of the tourism cluster "Bolshoy Pskov" can become a positive example for other regions of Russia, making a positive

contribution to sustainable environmental, social and economic development, contributing to the achievement of national sustainable development goals.

**Keywords:** small and medium-sized enterprises, domestic tourism, tourism sector, tourism potential, Pskov region, cluster "Bolshoy Pskov".

*JEL classification:* L83, Z32, P25.

**Для цитирования:** Бенсон И.З. Развитие сектора малого и среднего предпринимательства за счет реализации туристического потенциала (на примере г. Остров в Псковской области) // Прогрессивная экономика. 2022. № 7. С. 30–45.

## **Введение**

В настоящее время развитие туризма приобретает особую значимость, что подтверждается материалами Всемирной туристской организации UNWTO, согласно которой туризм может стать опорой инклюзивного роста экономик за счет вовлечения инвестиций, инноваций и реализации экологического подхода. Пандемия 2020 года и политические события 2022 года изменили направление туристических потоков, внутренний туризм становится более востребованным и может стать дополнительным стимулом роста экономики России [9].

В настоящее время вклад туристической отрасли в ВВП России невелик и составляет чуть менее 4%, однако в текущих условиях существует большой потенциал роста отрасли за счет развития внутреннего туризма. Как показывает анализ источников, туристические потоки в настоящее время распределены неравномерно, что обуславливает значимость развития туристического потенциала отдельных регионов, обладающих культурным наследием и географическими преимуществами. Также важно заметить, что сектор туризма в основном представлен малыми и средними предприятиями,



что также является значимым фактором, поскольку туризм стимулирует развитие сектора малого и среднего предпринимательства (далее – МСП).

Целью работы является содействие справедливому экономическому развитию туристического кластера «Большой Псков» за счет проведения анализа перспектив реализации туристического потенциала г. Остров Псковской области.

### **Материалы и методы**

Материалами, задействованными автором в процессе организации исследования, выступили открытые данные сайтов в сети Интернет, публикации средств массовой информации, научные статьи и диссертационные исследования различных авторов. В статье применены методы теоретического анализа, сравнения, сопоставления, синтеза, индуктивный и дедуктивный методы, SWOT-анализ и ряд других.

### **Результаты и обсуждение**

Согласно Стратегии развития туризма России на период до 2035 года, планируется реализация комплекса мероприятий, направленных на развитие внутреннего и въездного туризма за счет формирования и продвижения качественного и конкурентоспособного туристического продукта на внутреннем и международном рынках [4; 5].

Некоторые исследователи в своих научных работах указывают на наличие проблемы неравномерного распределения туристических потоков внутри Российской Федерации, что приводит к неравномерности социально-экономического развития и создает дополнительную нагрузку на популярные объекты туристических направлений [8]. Неравномерность распределения туристических потоков указывает на необходимость реализации маркетинговых идей и информационного продвижения менее популярных, но перспективных туристических направлений, таких как Псковская область.

Как указывают Г.А. Карпова и И.М. Богданова, развитие внутреннего туризма в России во многом определяется возможностью объединения малых предприятий в единый туристический кластер [2]. В туристической отрасли

ведут деятельность достаточно большое количество малых предприятий: большое количество малых и средних предприятий работают в сфере транспорта, торговли, аренды жилых и нежилых помещений, сфере общественного питания и т.д. Все данные отрасли экономики получают дополнительные экономические ресурсы и стимулы развития в процессе развития туризма.

Вклад туристической отрасли в ВВП России остается незначительным и составляет 3,9% в 2019 году. Однако сфера туризма служит интересам как отдельных людей, так и общества в целом, являясь источником доходов, как на микро, так и на макроэкономическом уровнях. Туризм становится одним из основных факторов создания дополнительных рабочих мест в экономике, развитая отрасль туризма ускоряет развитие дорожного и гостиничного строительства, стимулирует производство всех видов транспортных средств. Туризм способствует сохранению народных промыслов и национальной культуры регионов и стран [3].



**Рис. 1. Россия в рейтинге Travel & Tourism Competitiveness Index**

*Источник: составлено автором на основе [10]*

Согласно данным Travel & Tourism Competitiveness Index, представленным на рис. 1, в России нерешенными являются ключевые задачи

по повышению качества и доступности отечественных туристических продуктов, а также задачи по повышению уровня информированности потребителей о туристических направлениях [10]. Расширение и модернизация туристической инфраструктуры, обеспечение комфорта и доступности отдыха в Российской Федерации, а также обеспечение высокого уровня туристского сервиса – должны стать приоритетными задачами в достижении национальной стратегической цели увеличения вклада отрасли туризма в ВВП страны.

Привлекательность региона для посещения его туристами определяется наличием туристических ресурсов: природных, исторических, социокультурных, включающих объекты туристского показа, а также иные объекты, способные удовлетворить духовные и эстетические потребности туристов. До 2020 года туристический поток в данной дестинации показывал стабильный рост, но с началом пандемии снизился на 40%.

Учитывая тот факт, что Псковская область имеет уникальное геополитическое положение, гранича с Ленинградской, Новгородской, Тверской, Смоленской областями и тремя государствами: Эстонией, Латвией и Беларуссией, ожидается, что следующие 10 лет обеспечат дальнейший рост туризма, экономический рост, социальный прогресс и экологическую устойчивость в Псковской области.

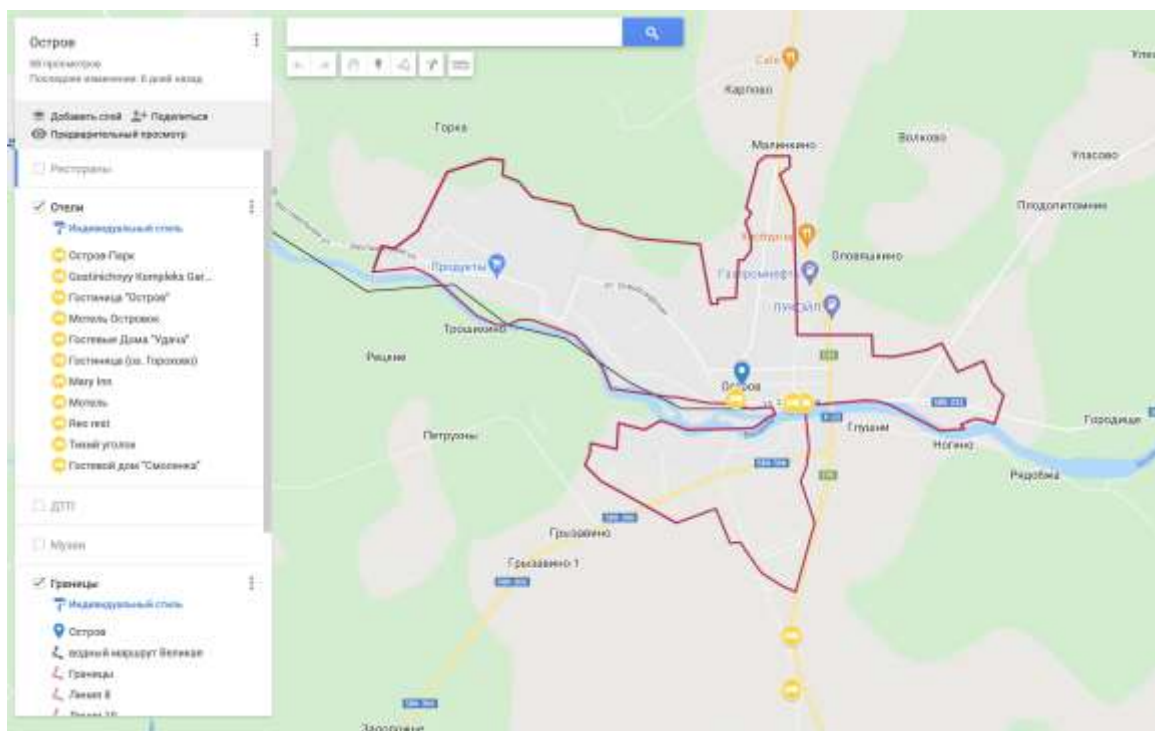
Для обеспечения достижения целей социально-экономического развития региона необходимо, чтобы устойчивый туризм стал приоритетным направлением развития для органов власти, бизнеса, туристского сектора, учреждений культуры, научного и местного сообществ, а также всех других заинтересованных стейкхолдеров. В результате эффективного сотрудничества регион привлечет больше инвесторов и туристов, которые считают устойчивость туристского направления главным критерием выбора.

Псковская область рассчитывает достичь своих целей не только в ее пределах, но и масштабировать полученные результаты на всей территории РФ. Область оперирует определением устойчивого туризма, данным

Всемирной туристской организацией ООН (ЮНВТО), что означает трехсторонний подход, при котором учитываются экологические, социальные и экономические аспекты устойчивости. Туризм оказывает как положительное, так и отрицательное влияние на вышеуказанные основные направления, именно поэтому работа по обеспечению устойчивого развития должна охватывать каждое из них в равной степени [11].

Опираясь на огромный туристический потенциал и богатое культурно-историческое наследие Пскова и Псковской области, туризм может занять центральное место в политической и экономической программах, опираясь на вклад в экономический рост, социальное благополучие и устойчивое развитие.

Объектом исследования является туристический потенциал г. Остров, а предметом следующие туристические направления: места размещения, точки питания, музеи, достопримечательности.



**Рис. 2. Места размещения в г. Остров**

*Источник: составлено автором на основе [8]*

Рис. 2 показывает, что в г. Остров расположено 11 мест размещения: 4 находятся в пределах города в центре, 7 на маршруте к югу (мин. 500 м, макс.

9 км). Средняя стоимость отеля в сутки в пределах города чуть более 2058 рублей. Самым оптимальным местом для размещения является гостиничный комплекс Гармония – промежуточный вариант по стоимости размещения (2000 р/сут), также обладающий наибольшим количеством номеров (18) и мест размещения (58). При средней стоимости аренды дома целиком в сутки менее 5000 рублей, самым бюджетным вариантом для размещения будет гостевой дом Mary Inn у оз. гороховое (2750 р/сут).

В табл. 1 представлены данные о соотношении количества мест размещения с количеством населения и площадью территории. Наибольшей плотностью населения обладает именно город Остров, количество мест размещения в расчете на 1 квадратный километр площади территории составляет 0,26. Аналогичные показатели для Островского района составляет 0,05.

Таблица 1

**Соотношение количества мест размещения с количеством населения и площадью территории**

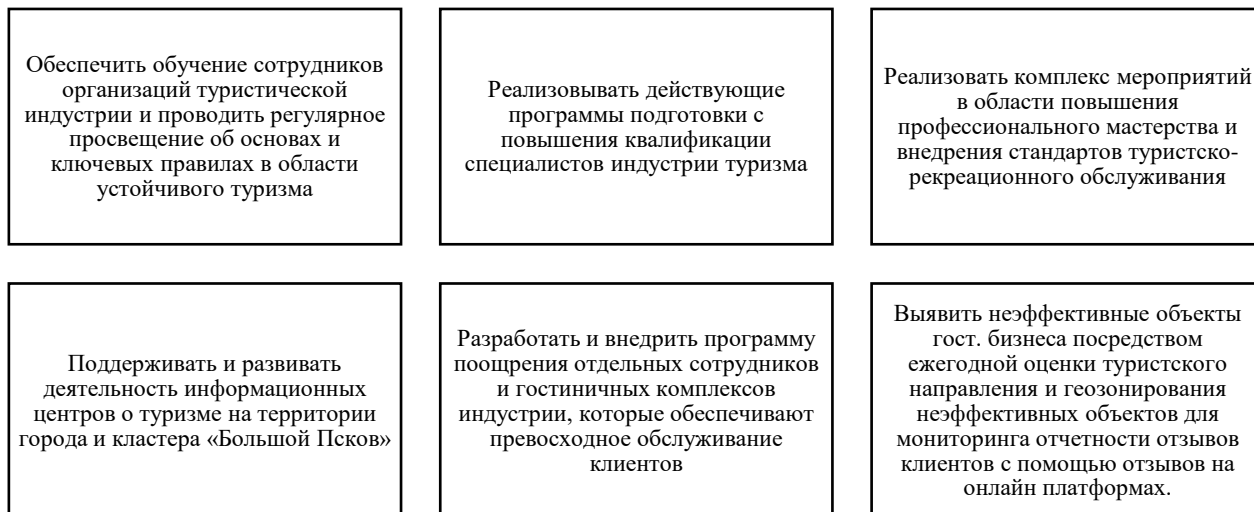
Субъект	Население, человек	Территория, кв. км.	Количество мест размещения, ед.	Плотность населения	Количество мест размещения на 1 кв. км.
Г. Остров	20531	42,66	11	481,27	0,26
Островской район	28288	2469	128	11,46	0,05

*Источник: составлено автором на основе [5]*

В регионе наблюдается неравномерность размещения отелей: в пределах города, а точнее только в его центральной части, находятся 4 точки размещения. Сбалансированное размещение позволит равномерно распределить туристические потоки, а также увеличит количество времени пребывания на территории города. В настоящее время необходимо расширить предложение на рынке гостиничного бизнеса хостелов, тем самым обеспечить доступность услуг для постояльцев с невысоким уровнем дохода. Также целесообразно увеличить предложение апартаментов, поскольку такой

формат проживания является очень востребованным по причине хорошего соотношения между удобством, ценой и клиентской удовлетворенностью.

Имеющимся гостиничным комплексам необходимо улучшение гостиничного сервиса с целью привлечения потока туристов, поскольку отзывы оцениваются посетителями в 3-4 звезды. Для этого стоит принять ряд мер (рис. 3):



**Рис. 3. Меры по улучшению гостиничного сервиса в г. Остров**

*Источник: составлено автором на основе [8]*

Для развития внутреннего туризма, нестандартных до недавнего времени его направлений, таких как охотничье-рыболовного, экологического, глэмпинга, лечебно-оздоровительного (близ озера находится Спортивно-оздоровительный центр «Юность»), необходимо расширить строительство отелей и домов отдыха в лесном районе для проживания и обслуживания. Также в лесных районах Псковской области (а также г. Острова) реализован экологический проект «Зеленый Крест», успешно действуют программы по сохранению лесов, в этом 2021 году начнутся работы на водных объектах.

Все больше инвесторов придерживаются принципов ESG и стремятся вкладывать средства в недвижимость, которая отвечает требованиям экологичности. Такие здания обладают большим потенциалом для привлечения и удержания арендодателей.

Можно предложить следующие рекомендации для повышения экологичности туристического сектора Псковской области:

- использование компостируемой посуды и многоразовых барных аксессуаров;
- в общественных зонах и технических помещениях установить датчики движения, позволяющих экономить 15% электроэнергии;
- организовать отдельный сбор ТБО с сортировкой стекла, бумаги, пластика для последующей переработки;
- гости отеля могут также участвовать в мероприятиях по сбережению ресурсов путем сортировки полотенец. Например, навигация, если полотенце необходимо постирать, оставлять на полу, таким образом, экономится объем для стирки;
- использование современных методов очистки сточных вод, что позволит снизить практически до нуля загрязнение сбрасываемых вод системы водоотведения.

Следует отметить важность комплексного развития туристской инфраструктуры, включающей в себя не только широкомасштабное строительство новых средств размещения, но и сопутствующую инфраструктуру (транспорт, предприятия питания, индустрии развлечений, объекты туристского показа и др.). Размещение вновь возводимых туристских комплексов должно учитывать как параметры туристского спроса по видам туризма, так и характер туристского предложения – наличие туристских ресурсов, условий для кадрового обеспечения, в соответствии с экологическими требованиями и экономической целесообразностью.

Для определения рекомендаций необходимых для развития туристического потенциала для г. Остров был проведен SWOT-анализ, представленный в табл. 2. Данный инструмент анализа позволяет сопоставить угрозы развития с составляющими внутренних факторов. SWOT-анализ позволяет выявить сильные и слабые стороны, а также разработать

рекомендации, опираясь на имеющиеся ресурсы и благоприятные рыночные возможности [1].

Таблица 2

### SWOT анализ туристического потенциала г. Остров

	<b>СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ (S)</b>	<b>СЛАБЫЕ СТОРОНЫ (W)</b>
<b>ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Наличие комплекса культурно-исторических ценностей;</li> <li>Экологически чистые территории;</li> <li>Наличие ресурсов для развития таких видов туризма, как: лечебно-оздоровительного, паломнического, охотничье-рыболовного, экологического, событийного, глэмпинга;</li> <li>Наличие особо охраняемых природных территорий (заповедники, заказники, парки);</li> <li>Приграничное положение со странами Европы.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие досугово-развлекательных комплексов;</li> <li>Отсутствие благоприятных мест размещения туристов (цена не равно качеству);</li> <li>Отсутствие развитой инфраструктуры общественного питания;</li> <li>«Упадочное» состояние города в целом;</li> <li>Высокая стоимость экскурсионного продукта (<math>\approx 7200</math>р);</li> <li>Отсутствие информационной базы, содержащей субъекты туристской деятельности;</li> <li>Недостаточный брендинг города.</li> </ul>
	<b>ВОЗМОЖНОСТИ (O)</b>	<b>УГРОЗЫ (T)</b>
<b>ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>развитие международного сотрудничества;</li> <li>пропаганда инвестиционной привлекательности области, за счет реализации программы развития туризма;</li> <li>привлечение инвестиций из более развитых регионов, городов области;</li> <li>возможность получения финансирования за счет средств федерального бюджета (скорее для области в целом).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>низкий спрос населения на услуги въездного и внутреннего туризма;</li> <li>конкуренция в сфере туризма с соседними крупными городами;</li> <li>внешнеполитические риски, способные существенно влиять на транзитно-туристский поток;</li> <li>неблагоприятное влияние развития туризма на экологическую обстановку.</li> </ul>

Источник: составлено автором

Заключительным этапом SWOT-анализа является создание стратегий развития, основывающихся на анализе сводной матрицы и разделенных на следующие 4 группы:

– SO – стратегия лучшего развития за счет работы с возможностями внешней среды в сочетании с сильными сторонами предприятия;



- ST – стратегия защиты. Представляет собой поиск способов избежать угроз, опираясь на сильные внутренние факторы работы предприятия;
- WO – стратегия улучшения. Анализ рыночных возможностей и их влияния на слабые стороны и недостатки предприятия;
- WT – стратегия минимизации негативного влияния внешних угроз на слабые стороны [7].

Таблица 3

### Стратегические опции развития туристического потенциала

SO Стратегические опции	WO Стратегические опции
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поддержание и развитие историко-культурного и природно-ресурсного потенциала за счет привлечения средств инвесторов;</li> <li>• Организация ин센див-туризма, используя наличие на территории большого количества историко-культурных объектов, природно-ресурсного потенциала и благоприятной экологической обстановки; внедрение историко-культурных объектов и природно-ресурсного потенциала в программу инсендив-туров;</li> <li>• Разработка мероприятий по защите, поддержанию целостности и обеспечению охраны туристских ресурсов;</li> <li>• Развитие международного сотрудничества с приграничными странами Европы.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Совершенствование гостиничного сервиса с целью привлечения потока туристов; организация программ обучения специалистов и переподготовки местного населения для работы в сфере туризма; увеличение занятости населения;</li> <li>• Проведение образовательных программ, сфокусированных на изучении конкретных инструментов и технологий продаж с целью продвижения продуктов туризма; достижение профессионализма в проведении бизнес-мероприятий малого и среднего уровня;</li> <li>• Строительство выставочного центра, конференц-площадей за счет федеральных, региональных программ и привлечения инвестиций;</li> <li>• Формирование положительного инвестиционного имиджа города среди региона/ов и за рубежом посредством рекламных и информационных мероприятий;</li> <li>• Создание информационных ресурсов, обеспечивающих инвесторов актуальной информацией об инвестиционных возможностях города;</li> </ul>
ST Стратегические опции	WT Стратегические опции
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создание соответствующих кредитных программ и продуктов, рассчитанных на строительство объектов туристской инфраструктуры;</li> <li>• Создание единой системы заказа туров, в которой будут представлены коллективные средства размещения, дополнительные экскурсионные программы;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Повышение информированности населения страны о туристической локации Псковской области;</li> <li>• Создание конкурентных преимуществ дестинации за счет развития гостиничной индустрии и создания положительного имидже в информационном пространстве;</li> <li>• Решение экологических проблем за счет создания системы сбора отходов и</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поддержка и продвижение туризма на государственном уровне в результате участия в выставочной деятельности, проведения информационно-рекламных туров;</li> <li>• Софинансирование отдельных мероприятий по продвижению.</li> </ul>	<p>формирования в общественном сознании осознанного отношения к экологической обстановке в области.</p>
--	---

*Источник: составлено автором*

В табл. 3 представлены стратегические опции, разработанные на основе проведенного SWOT-анализа, необходимые для развития туристического потенциала дестинации г. Остров. Показано, что реализация мероприятий по указанным четырем стратегическим направлениям позволит реализовать туристический потенциал региона, нейтрализовать негативное воздействие внутренних и внешних конкурентных факторов, привлечь необходимые инвестиции в регионе и обеспечить развитие смежных отраслей экономики.

### **Заключение**

Таким образом, современная отечественная туристическая отрасль в основном представлена малыми и средними предприятиями, динамичное развитие которых позволит в краткосрочной и долгосрочной перспективах повысить социально-экономические показатели региона, обеспечив высокий уровень жизни и занятость населения.

Проведенный анализ и выработка рекомендаций показывают, что успешное становление туристического кластера «Большой Псков» послужит положительным примером для других регионов и городов России, внося позитивный вклад в устойчивое экологическое, социальное и экономическое развитие и содействуя достижению национальных целей устойчивого развития.

### **Литература**

1. Баранова А.Д., Марченко В.А., Гордеева Т.Н. Количественный SWOT-анализ при разработке стратегии муниципального образования как важнейший инструмент стратегического планирования // Студенческий

научный форум. М.: Евроазиатская научно-промышленная палата, 2020. С. 21–22.

2. Карпова Г.А., Богданова И.М. Роль и место предпринимательства в сфере туристских услуг // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2019. № 3 (117). С. 74–80.

3. Лаврова Т.А. Понятие «туристская индустрия» в современной экономике, основные трактовки и характеристики // Современные аспекты экономики. 2013. № 12 (196). С. 132–137.

4. Стратегия развития туризма в Российской Федерации на период до 2035 года. Утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 20.09.2019 г. № 2129-р [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/FjJ74rYOaVA4yzPAshEulYxmWSpB4lrM.pdf> (дата обращения: 12.06.2022).

5. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Псковской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pskovstat.gks.ru> (дата обращения: 14.06.2022).

6. Федеральная целевая программа «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2019 - 2025 годы)» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56662025/> (дата обращения: 10.06.2022).

7. Филиппова Т.А., Курбатский Д.А. Выявление проблем развития малых городов с применением SWOT-анализа // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2017. № 7(153). С. 186–191.

8. Чеберко Е.Ф., Малинин А.М., Андреева Д.А. Развитие сферы туризма как фактор регулирования рынка труда региона // Управленческое консультирование. 2017. № 10 (106). С. 79–88.

9. International Tourism Down 70% as Travel Restrictions Impact All Regions. URL: <https://www.unwto.org/news/international-tourism-down-70-as-travel-restrictions-impact-all-regions>.

10. The Travel & Tourism Competitiveness Report 2019. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-travel-tourism-competitiveness-report-2019>.

11. World Tourism Day 2021: Inclusive Growth at the Centre of Tourism's Restart. URL: <https://www.unwto.org/news/world-tourism-day-2021-inclusive-growth-at-the-centre-of-tourism-s-restart>.

### **References**

1. Baranova A.D., Marchenko V.A., Gordeeva T.N. Kolichestvennyj SWOT-analiz pri razrabotke strategii municipal'nogo obrazovaniya kak vazhnejshij instrument strategicheskogo planirovaniya // Studencheskij nauchnyj forum. M.: Evroaziatskaya nauchno-promyshlennaya palata, 2020. S. 21–22.

2. Karpova G.A., Bogdanova I.M. Rol' i mesto predprinimatel'stva v sfere turistskih uslug // Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta. 2019. № 3 (117). S. 74–80.

3. Lavrova T.A. Ponyatie «turistskaya industriya» v sovremennoj ekonomike, osnovnye traktovki i harakteristiki // Sovremennye aspekty ekonomiki. 2013. № 12 (196). S. 132–137.

4. Strategiya razvitiya turizma v Rossijskoj Federacii na period do 2035 goda. Utverzhdena Rasporyazheniem Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 20.09.2019 g. № 2129-r [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://static.government.ru/media/files/FjJ74rYOaVA4yzPAshEulYxmWSpB4lrM.pdf> (data obrashcheniya: 12.06.2022).

5. Territorial'nyj organ federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki po Pskovskoj oblasti [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://pskovstat.gks.ru> (data obrashcheniya: 14.06.2022).

6. Federal'naya celevaya programma «Razvitie vnutrennego i v'ezdnoogo turizma v Rossijskoj Federacii (2019 - 2025 gody)» [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56662025/> (data obrashcheniya: 10.06.2022).

7. Filippova T.A., Kurbatskij D.A. Vyyavlenie problem razvitiya malyh gorodov s primeneniem SWOT-analiza // Vestnik Altajskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2017. № 7(153). S. 186–191.
8. CHEberko E.F., Malinin A.M., Andreeva D.A. Razvitie sfery turizma kak faktor regulirovaniya rynka truda regiona // Upravlencheskoe konsul'tirovanie. 2017. № 10 (106). S. 79–88.
9. International Tourism Down 70% as Travel Restrictions Impact All Regions. URL: <https://www.unwto.org/news/international-tourism-down-70-as-travel-restrictions-impact-all-regions>.
10. The Travel & Tourism Competitiveness Report 2019. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-travel-tourism-competitiveness-report-2019>.
11. World Tourism Day 2021: Inclusive Growth at the Centre of Tourism's Restart. URL: <https://www.unwto.org/news/world-tourism-day-2021-inclusive-growth-at-the-centre-of-tourism-s-restart>.