

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ“ -
БЛАГОЕВГРАД
Стопански факултет
Катедра „Мениджмънт и маркетинг“

Диляна Емчева Янева

**ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА НАМАЛЯВАНЕ НА
ВЛИЯНИЕТО НА СЕЗОННОСТТА
ВЪРХУ ЗАЕТОСТТА В ХОТЕЛИЕРСКИЯ БИЗНЕС**

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд за присъждане на образователна
и научна степен „доктор“
по научна специалност „Икономика и управление“

Научен ръководител:
доц. д-р Георги Георгиев

Благоевград
2013

Дисертационният труд съдържа увод, три глави и заключение с общ обем от 256 стандартни текстови страници. Списъкът на използваната литература включва 218 източника. Към дисертационния труд има 3 приложения в обем от 94 страници. Основният текст съдържа 5 таблици и 125 фигури, а приложенията 165 таблици.

Авторът на дисертационния труд е докторант към катедра “Мениджмънт и маркетинг” при Стопански факултет на ЮЗУ “Неофит Рилски” – Благоевград и работи като асистент към същата катедра.

Защитата на дисертационния труд ще се състои на от ч. в зала на ЮЗУ „Неофит Рилски“ - Благоевград.

I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Актуалност и значимост на темата

Туризмът е един от най-динамично развиващите се икономически сектори в страната. Съществено значение за развитието му има хотелиерството, предоставящо основните услуги за задоволяване на туристическите потребности – настаняване и изхранване. Създаването и реализацията на хотелиерския продукт е силно обусловено от взаимоотношаваността между туристическите ресурси, материалната база и заетите в тази сфера на дейност. Предоставянето на висококачествен хотелиерски продукт се явява ключов фактор за ефективността на цялостната хотелиерска дейност. Същевременно неговото успешно реализиране е свързано с качествените характеристики на наетите и равнището на трудовото им представяне. Това налага необходимостта от рационалното използване на човешките ресурси в хотелиерството.

Един от основните проблеми пред стабилното развитие на хотелиерския бизнес е сезонността. Сезонните колебания опосредстват неравномерното туристическо търсене през годината, което повлиява негативно върху пълноценното използване на хотелската база и човешките ресурси. Съсредоточаването на туристическите посещения през главния туристически сезон индуцира колебания в потребностите от работна сила. В тази връзка сезонният фактор се явява основна пречка пред целогодишната заетост на човешките ресурси в хотелиерския бизнес. Сезонността крие редица отрицателни последици за работната сила като принудителна безработица, финансова и социална несигурност, деквалификация и пр. Успоредно с това, хотелиерите се изправят пред проблеми като повишаване на постоянните разходи при набирането и обучението на персонал през всеки следващ туристически сезон. Текучеството на квалифицирани кадри води до влошаване на качеството на предлагания хотелиерски продукт и финансови загуби поради отлив на туристи. Това налага необходимостта от

постоянното търсене на възможности за намаляване влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес.

Съществен момент, обуславящ актуалността на изследваната проблематика, е липсата на целенасочена държавна политика по въпросите на сезонната заетост в хотелиерството. Изучаването на влиянието на сезонността върху заетостта ще насочи вниманието към проблемите на сезонно наетите в хотелиерския бизнес. Търсенето на възможности за постигането на стабилна и качествена заетост на човешките ресурси в тази икономическа дейност ще спомогне за решаването на задълбочаващите се проблеми на българския трудов пазар. От друга страна, рационалното използване на човешките ресурси ще допринесе за подобряването на качествените характеристики на хотелиерския продукт, което неминуемо ще рефлектира положително върху рентабилността на хотелиерските предприятия. Ето защо преодоляването на предизвикателствата, свързани със сезонността, се явява предпоставка за успешното реализиране на хотелиерския бизнес и развитието на туристическия сектор като цяло.

В научната литература има много изследвания, третиращи проблемите на хотелиерството и сезонността, но все още няма научни разработки, засягащи влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес. Това налага необходимостта от разработването на методика за анализ и оценка на нейните негативни проявления. Мотив за изследователското проучване на дадената проблематика е търсенето на възможности за решаване на проблемите на сезонно наетите в хотелиерския бизнес, ограничавайки въздействието на сезонния фактор. Представеният дисертационен труд е опит за създаване на научнообоснован и практически приложим модел в отговор на тази необходимост.

Цел и задачи на дисертационния труд

Целта на дисертационния труд е да се изследва негативното влияние на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес и да се разработи модел за нейното ограничаване.

В изпълнение на посочената цел на изследването се поставят следните изследователски **задачи**:

1. Изследване на проблемите и спецификите на хотелиерството, сезонността и сезонната заетост.

2. Установяване на връзката между сезонност и сезонна заетост в хотелиерския бизнес.

3. Разработване на методика за анализ на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерството на основата на представени методи, измерителен апарат и алгоритъм на процеса.

4. Разкриване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерството въз основа на анализ и оценка на състоянието на хотелиерския бизнес и заетостта в него за периода 2005 - 2011 г.

5. Разработване и предлагане на модел за намаляване на негативното въздействие на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес.

Изследователска теза

Основната научноизследователска теза на дисертационния труд е: преодоляването на проблемите на сезонно наетите в хотелиерството е неизменно свързано с ограничаването на негативното влияние на сезонността в туризма.

Обект и предмет на изследването

Обект на изследването в дисертационния труд е сезонната заетост в хотелиерския бизнес в България.

Предмет на изследването е влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес и възможностите за ограничаване на нейните негативни проявления.

Методи на изследването

Методологията на изследването включва използването на съвкупност от изследователски методи като анализ, синтез, метод на сравнението, анкетно проучване, метод на

групировката, индексен метод, метод на верижните средни, метод на отношенията на фактическите към изгладените стойности, регресионен анализ, корелационен анализ, графичен метод. За обработка на информацията и графично представяне на получените резултати е използван софтуерния продукт Microsoft Excel 2011.

Основни информационни източници

При разработването на дисертационния труд е използвана информация от публикациите на Националния статистически институт и Евростат, както и резултатите от проведено от автора анкетно проучване сред хотелиерите и наетите на територията на областите Благоевград и Бургас.

Ограничения на изследването

При разработването на дисертационния труд се появиха някои проблеми и затруднения, обусловени от:

- липсата на целенасочени научни разработки по въпросите на сезонната заетост в хотелиерството и взаимообвързаността ѝ със сезонността в туризма;
- отсъствието на единна система от конкретни показатели, необходими при оценката на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерството;
- недостатъчната официална статистическа информация относно заетостта в хотелиерството на национално и регионално равнище.

Структура и съдържание

Дисертационният труд съдържа увод, три глави и заключение с общ обем от 256 стандартни текстови страници. Списъкът на използваната литература включва 218 източника. Към дисертационния труд има 3 приложения в обем от 94 страници. Основният текст съдържа 5 таблици и 125 фигури, а приложенията 165 таблици. Изложението е структурирано по следния начин:

УВОД

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧНИ ПРОБЛЕМИ НА СЕЗОННОСТТА И СЕЗОННАТА ЗАЕТОСТ В ХОТЕЛИЕРСТВОТО

1. Хотелиерството и неговото място в икономиката и туризма
 - 1.1. Същност и значение на хотелиерството
 - 1.2. Специфични особености на хотелиерството
 - 1.3. Фактори, оказващи влияние върху развитието на хотелиерския бизнес
2. Сезонност в хотелиерството
 - 2.1. Същност и причини за проявление на сезонността в хотелиерството
 - 2.2. Фактори, оказващи влияние върху сезонността в хотелиерството
 - 2.3. Последици от сезонността
3. Заетост на човешките ресурси в хотелиерството – специфични особености
 - 3.1. Специфични особености на заетостта в хотелиерството
 - 3.2. Особености на заетостта в хотелиерството обусловени от сезонността
4. Сезонна заетост в хотелиерството
 - 4.1. Основни характеристики на сезонно наетите в хотелиерството
 - 4.2. Последици от сезонната заетост
 - 4.3. Сезонна и непълноценна заетост
 - 4.4. Сезонна заетост и гъвкава заетост
 - 4.5. Възможности за намаляване на сезонната заетост в хотелиерството чрез гъвкава сигурност
5. Методически въпроси на анализа на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес
 - 5.1. Измерителен апарат за анализиране на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес
 - 5.2. Методи на изследването
 - 5.3. Алгоритъм на процеса на анализ и оценка на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес

ГЛАВА 2. ОЦЕНКА НА СЪСТОЯНИЕТО НА ХОТЕЛИЕРСТВОТО И ЗАЕТОСТТА В НЕГО

1. Развитие на хотелиерския бизнес в България за периода 2005 - 2011 г.
2. Заетост в хотелиерството в България за периода 2005 - 2011 г.

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА НА ВЛИЯНИЕТО НА СЕЗОННОСТТА ВЪРХУ ЗАЕТОСТТА В ХОТЕЛИЕРСКИЯ БИЗНЕС

1. Влияние на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес за периода 2005 - 2011 г.

1.1. Изучаване на влиянието на сезонността върху заетостта

1.2. Оценка на мнението на наетите и хотелиерите относно заетостта в хотелиерския бизнес

2. Модел за намаляване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ЛИТЕРАТУРА

ПРИЛОЖЕНИЯ

II. КРАТКО ИЗЛОЖЕНИЕ НА СЪДЪРЖАНИЕТО НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Глава първа ТЕОРЕТИЧНИ ПРОБЛЕМИ НА СЕЗОННОСТТА И СЕЗОННАТА ЗАЕТОСТ В ХОТЕЛИЕРСТВОТО

В първа глава на дисертационния труд са засегнати теоретико-методологическите въпроси, свързани със сезонността и сезонната заетост в хотелиерския бизнес.

Предмет на изследване в **първия параграф** е хотелиерството – неговата същност, характерни особености и фактори, оказващи влияние върху развитието му. Липсата на общоприета дефиниция на хотелиерството налага необходимостта от систематизирането на различните авторови виждания в следните направления: като съвкупност от основни и допълнителни туристически услуги и дейности, обезпечавачи пребиваването и изхранването на туристите; набор от конкуриращи се фирми и туристически обекти, осъществяващи хотелиерско обслужване; комплекс от туристически услуги и материална база; от гледна точка на хотелиерския продукт; като елемент на туристическата дестинация.

Въз основа на направения литературен разбор, характерните черти на хотелиерството са представени в два аспекта: като неделим компонент на туристическата индустрия и в контекста на създаването и реализацията на хотелиерския продукт. Аргументирано е съществуването на три отличителни черти на хотелиерството, на които не се обръща достатъчно внимание в специализираната научна литература, а именно: ключовото значение на хотелиерството по отношение на реализираната печалба от дейността, високите нива на заетост в сектора, както и силната зависимост между сезонните колебания, заетостта на материалната база и заетостта на трудовите ресурси. Обособени са факторите, влияещи върху развитието на хотелиерския бизнес, а именно - географски, икономически, структурни, психологически, демографски фактори и глобализация. За целите на научната разработка всяка група фактори се разглежда и по отношение на въздействието ѝ

върху човешките ресурси и заетостта в сферата на хотелиерството.

Във **втория параграф** се изяснява същността на сезонността като се извеждат причините и факторите за проявлението ѝ в хотелиерския бизнес. Сезонността се определя като периодично повтарящо се явление, водещо до колебания в търсенето и предлагането на туристически продукти. Същевременно сезонността може да се дефинира като степен на натоварване и концентрация на туристопотоците в дадена дестинация, обусловено от сезонните изменения, под въздействието на редица условия като природо-климатични, институционални, икономически, социо-културни и психологически причини. Успоредно с това сезонността се обуславя от взаимодействието на множество фактори. Някои от тях се проявяват като привличащи (pull factors), т.е. провокиращи предприемането на туристическо пътуване, а други като отблъскващи фактори (push factors) – генериращи се на база привлекателността на дестинацията. Подчертава се, че взаимодействието им поражда сезонен модел в туризма, респ. в хотелиерството.

Независимо, че сезонността носи някои позитиви, безусловно е нейното негативно влияние не само върху икономиката, туризма и хотелиерския бизнес, но и по отношение на дестинацията, местното население и наетата работна сила. В тази връзка основните отрицателни последици от сезонността са систематизирани като икономически, социални, екологични и проблеми, свързани със заетостта.

Необходимо е да се отбележи, че колебанията в търсенето на хотелиерски продукти водят до промени в равнището на заетост по сезони. Ето защо сред основните проблеми в сферата на хотелиерството са високите нива на сезонна заетост, генериращи принудителна безработица, нерационално използване и деквалификация на човешките ресурси.

В **параграф 3.** се разкриват специфичните особености на заетостта на човешките ресурси в сферата на хотелиерския бизнес. Акцентът е поставен върху характерните черти на заетостта, обусловени от сезонния фактор.

Констатира се, че човешките ресурси в хотелиерството са представени предимно от уязвимите групи на пазара на труда (младежи, жени и възрастни), като преобладаващата част от тях са нискоквалифицирани кадри. Останалите специфики на заетостта, които се извеждат, са лошият мениджмънт; трудоемкостта; високият дял на гъвкаво работно време и трудовия оборот на наетата работна сила. Сезонният характер на дейността в туризма се откроява като основна негова характеристика, възпрепятстваща устойчивостта на заетостта в хотелиерството. Същевременно сезонната заетост се явява основен вид заетост в сектора.

Установява се, че в специализираната литература липсват научни разработки по проблемите, засягащи специфичните особености на заетостта в хотелиерството, обусловени от сезонността. Това ни дава основание да предложим свое виждане по въпроса.

Интензивността на работата, ниското заплащане на труда, липсата на възможности за кариерно развитие, както и преобладаващият дял на сключените трудови договори с определена продължителност води до високи нива на мобилност и текучество в сектора. Успоредно с това увеличаването на неформалната заетост и нискоквалифицирания труд разрушава имиджа на хотелиерството като сфера за професионална реализация на работната сила. В крайна сметка се установява, че сезонният фактор обуславя наличието на множество негативни страни на заетостта в хотелиерския бизнес, водейки до редица проблеми за наетите в тази сфера на дейност.

В следващия **параграф 4.** фокусът е поставен върху сезонната заетост в хотелиерството. Мнението ни е, че сезонно наетите в хотелиерския бизнес би трябвало да се разглеждат като отделна категория работна сила с ключово значение за развитието на сектора. Този тип кадри притежава своя отличителна структура и състав, което изисква приложението на специфични управленски стратегии, методи и техники.

С цел типологизиране на категорията „сезонно наети в хотелиерството“, се представят становищата на български и чужди автори, изследващи човешките ресурси в туризма и хотелиерството. Първата група от изследователи сегментират

заетите на имигранти, местни жители, „търсачи“ и „ръководители“. Разграничавайки се от това становище, считаме, че тази класификация не обръща достатъчно внимание на нискообразованите кадри, желаещи стабилна заетост, както и на квалифицираните служители, заемащи длъжности, несвързани с ръководни функции. Посочените аргументи дават основание да се подчертае, че това типологизиране покрива в много ниска степен картината на заетите в хотелиерството в страната ни.

Към втората група се отнасят мненията на изследователите, разграничаващи персонала на „ядро“ и „периферия“. Моделът значително се доближава до нашето гледище по отношение на декомпозирането на кадрите в хотелиерската индустрия на целогодишно и сезонно наети. В случая „сърцевината“ се формира от висококвалифицирани кадри с ясна визия за кариерно израстване. Тези служители са представени предимно от управленски кадри, ангажирани целогодишно на пълно работно време и при по-високо заплащане на труда. Същевременно възможностите за допълнително професионално обучение става гаранция за стабилността на работното им място.

Нискоквалифицираните кадри, характеризиращи се с числена гъвкавост, се отнасят към периферната работна сила. Преобладаващо мнение е, че задържането на тези кадри не е от решаващо значение за развитието на организацията, което обяснява високите им нива на текучество. Следователно можем да заключим, че периферните служители най-често са представени от сезонни работници. Заедно с това се констатира, че тези кадри изпълняват дейности, пряко свързани с обслужването на туристите, което ги определя като базов фактор, влияещ пряко върху качеството на продукта и удовлетвореността на туристическите потребности. Посочените аргументи ни дават основание да твърдим, че изместването на фокуса от числената към функционалната им гъвкавост е предпоставка за повишаване на ефективността и конкурентоспособността на туристическото предприятие.

Изследователите от третото направление разделят кадрите в сферата на туризма на две категории - административен персонал и персонал за предоставяне на

услуги. Става ясно, че наетите на длъжности от първата категория (счетоводители, управители) са с по-високи шансове за запазване на работното си място извън сезона. Към сезонно наетите спадат основно кадри от втората група – рецепционисти, камериерки, сервитьори и пр. Ето защо въпреки, че от дейността и трудовото им представяне зависи качеството на предлагания туристически продукт, именно тази категория персонал изпитва най-силно влиянието на сезонните колебания.

За целите на дисертационния труд разглеждаме сезонно наетите в хотелиерството на база демографски и социоекономически критерии. Считаме, че това сегментиране ще спомогне за определянето на основните им характеристики и обособяването им като отделна категория работна сила на трудовия пазар. По отношение на демографския критерий, сезонно наетите се разглеждат по възрастова, полова структура и според стадия в семейния жизнен цикъл. Налага се извода, че този тип работна сила е представена главно от млади несемейни хора; млади и по-възрастни семейства без или с големи деца; и пенсионери. По отношение на втория признак констатираме, че сезонно наетите в хотелиерството са лица със сравнително ниско качество на образователно-квалификационната структура и социален статус.

Изучаването на последиците от сезонната заетост е от съществено значение за вземането на конкретни управленски решения, свързани с намаляването на влиянието на сезонния фактор. Установява се, че сезонната заетост оказва негативно влияние както върху работната сила, така и върху хотелиерския бизнес и туристическия сектор като цяло. Интензивността на трудовия процес през активния туристически сезон води до неравномерно физическо натоварване на сезонно наетите през годината. Преумората, стресът, недостигът на свободно лично време рефлектират както върху трудовата им мотивация, така и върху семейния им живот. От друга страна, ниските непостоянни доходи и социалната несигурност снижават стандарта им на живот. Следователно можем да причислим сезонно наетите към категорията на т.нар. „работещи бедни“ в страната. Успоредно с това, липсата на допълнителна квалификация, алтернативи за кариерно развитие и

деквалификацията извън сезона отчуждават работната сила от трудовия процес, занижавайки качествените стандарти на предлагания хотелиерски продукт. Всичко това повлиява негативно върху имиджа на професиите в туризма; стабилността на трудовия пазар на национално, регионално и местно ниво; обема на продажбите и годишните печалби на хотелиерските предприятия; конкурентоспособността на хотелиерския и туристическия бизнес.

Опитвайки се да обособим сезонно наетите в хотелиерството като отделна категория работна сила, установяваме, че спецификите на сезонната заетост се доближават в значителна степен до тези на непълноценната заетост. Прекомерното натоварване с извънредни часове работа през сезона и непълноценното оползотворяване на трудовия потенциал на работната сила ни дава основание да обобщим, че сезонно наетите могат да се нарекат не само „периферни“ служители, но и непълноценно заети. Необходимо е да се изтъкне, че сезонната заетост може да се разглежда и като вид гъвкава заетост. Независимо от това достигаме до извода, че гъвкавата заетост предлага редица алтернативи за постигане стабилност на наетите, а сезонната заетост – само ги ограничава. Ето защо, мнението ни е, че възможност за справяне с проблемите на сезонно наетите в хотелиерския бизнес е използването на активни мерки за огъвкавяване на заетостта им.

В **подпараграф 4.3.** се разглеждат основните видове гъвкавост, както и гъвкавите форми на заетост. Позовавайки се на международния опит се систематизират основните модели на гъвкава заетост в управлението на човешките ресурси, пречупвайки ги през призмата на сезонната заетост. Представят се направленията на атипична заетост, които, според нас, биха спомогнали за намаляване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес.

Заетостта в хотелиерството се характеризира не само със силно изразена гъвкавост на формите ѝ, но и с висока степен на несигурност. Поради тази причина, считаме, че по пътя към намаляване на сезонната заетост, трябва да търсим възможности не само в използваните атипични форми на заетост, но и в тяхното съчетаване със сигурност на дохода, работното място, заетостта и съвместяването на трудовия с личния семеен живот.

Това разбиране е залегнало в основата на интегриращия модел „flexicurity“. Базирайки се на европейските социални принципи и разработената „българска пътека“^{*} за постигането на по-добра гъвкава сигурност на пазара на труда, представяме основните направления, които, според нас, биха спомогнали за укрепване на сигурността на заетостта при сезонно наетите в хотелиерството. На тази основа се обосновава и необходимостта от разработването и приложението на самостоятелен модел на гъвкава сигурност за сезонно наетите в хотелиерството.

В **параграф 5.** е разработена методика за анализиране и оценка на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес.

След направения литературен разбор се констатира, че в научната литература липсва система от измерители за анализ и оценка на сезонната заетост в туризма и по-конкретно в хотелиерството. Необходимо е да се изтъкне, че се адаптират конкретни показатели, прилагани в тази сфера на дейност, с цел създаването на система от специфични измерители на сезонната заетост в хотелиерския бизнес.

В *първата група* се разглеждат икономически показатели, отнасящи се до развитието на туристическия сектор. Някои от тези измерители биха могли да се приложат по отношение на сезонната заетост в хотелиерството, като например брой реализирани нощувки, брой легла, индекси на сезонните колебания на реализираните нощувки, наети лица по трудово и служебно правоотношение, наети лица по постоянна и временна работа, наети лица при същия работодател, наети лица по възраст, пол и степен на образование.

Към *втората група* – показатели, приложими в сферата на хотелиерството, отнасяме брой хотели, брой легла, легловата база, реализирани нощувки.

Мнението ни е, че по отношение на заетостта на човешките ресурси в хотелиерския бизнес, би могла да се приложи и *трета група* показатели, използвани в изследванията на зетите лица от НСИ и Евростат, а именно: брой наети лица по трудово

^{*} Българска “пътека” за постигане на по-добра гъвкавост и сигурност на пазара на труда 2009-2011 г., приета с Протокол № 25.51 на Министерски съвет от 25.06.2009 г., www.mlsp.government.bg

и служебно правоотношение; наети лица по възраст, пол и степен на образование; наети лица по постоянна и временна работа; наети лица при същия работодател.

Въз основа на гореизложеното е предложена система за анализ и оценка на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес, включваща следните показатели: брой хотели; брой легла; реализирани нощувки; наети лица по трудово и служебно правоотношение; наети лица по постоянна и временна работа; наети лица при същия работодател; наети лица по възраст, пол и степен на образование; сезонна концентрация на реализираните нощувки в хотелите; сезонна концентрация на наетите лица в хотелите; индекси на сезонните колебания на реализираните нощувки; индекси на сезонните колебания на наетите лица.

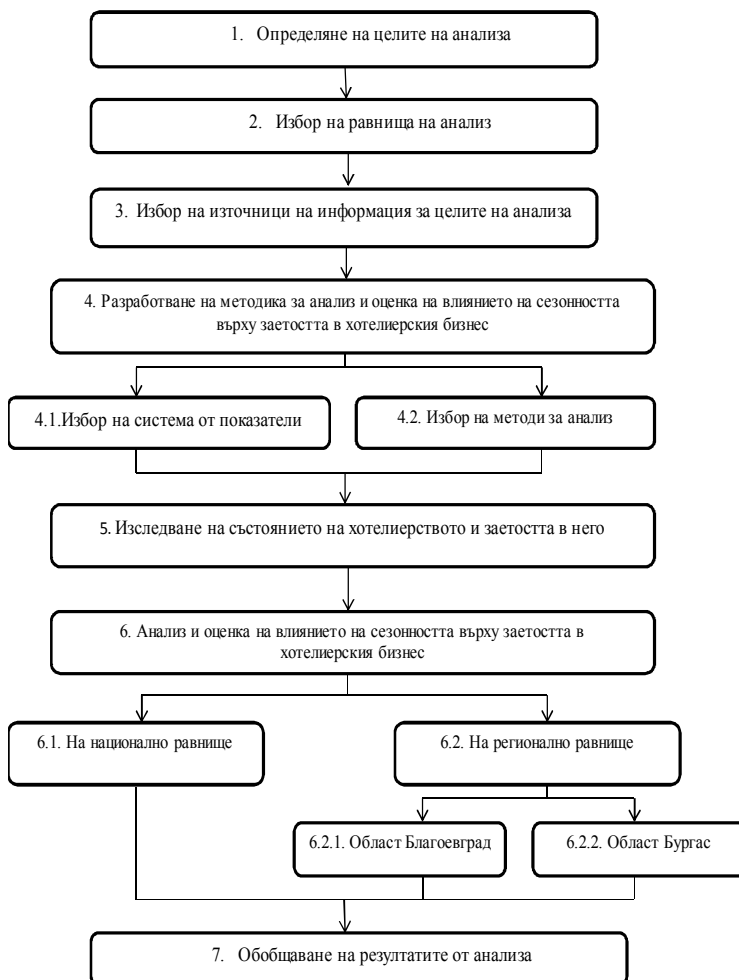
Използваната статистическа информация в областта на туризма и хотелиерството е базирана на национално и регионално равнище. На регионално равнище са изследвани областите Благоевград (Югозападен район за планиране) и Бургас (Югоизточен район за планиране).

Основните източници на информация в дисертационния труд са публикации на НСИ и Евростат за периода 2005 – 2011 г. и проведеното анкетно проучване в двете области през м. януари – юли 2012 г.

В този параграф са представени основните методи на изследването. Предложен е алгоритъм на процеса на анализиране на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес. Основните етапи на изучавания процес условно са обособени на предварителен (подготвителен), основен и заключителен етап. Определянето на целите, изборът на равнища, източници на информация, измерителен апарат и методите на анализа са отнесени към първия етап на изследването. Същинската част се явява оценката на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес въз основа на анализа на състоянието на хотелиерството и заетостта в него на национално и регионално равнище. При заключителния етап се обобщават резултатите от анализа.

За онагледяване на процеса е разработена следната схема:

Фиг. 1. Схема на алгоритъм на процеса на анализиране и оценяване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес



Източник: съставена от автора

Глава втора

ОЦЕНКА НА СЪСТОЯНИЕТО НА ХОТЕЛИЕРСТВОТО И ЗАЕТОСТТА В НЕГО

В **първия параграф** се изследва развитието на хотелиерския бизнес в България за периода 2005-2011 г. Анализът е извършен на национално и регионално равнище, като избраните области са Благоевград и Бургас. За целите на научното изследване са използвани показателите брой хотели, брой легла и реализирани нощувки.

На **национално равнище** се констатира драстично увеличение на броя на хотелите за изследвания период. Тази позитивна тенденция се наблюдава и в динамиката на хотелската леглова база. Тези констатации ни дават основание да твърдим, че наличието на силно развита хотелска база и непрекъснатото увеличение на капацитета й изисква обезпечаването с необходимия брой персонал. Показателно за повишаването на ефективността от използването на капацитета на хотелската база е и ръста на реализираните нощувки от българи и чужденци.

Резултатите от анализа и оценката на състоянието на хотелиерския бизнес на **регионално равнище** сочат, че за периода 2005 – 2011 г. броят на хотелите в областите Благоевград и Бургас непрекъснато нараства. Увеличението на хотелската база за Бургаска област е 1,7 пъти, а за Благоевградска – над 3 пъти. Тези констатации ни дават основание да смятаме, че увеличението в предлагането на продуктите на планинския и морския туризъм опосредства развитието на хотелиерския бизнес в двете области.

Анализът на легловата база в хотелите показва тенденция на нарастване през изследвания период. Екстензивното развитие на хотелската леглова база може да се аргументира като резултат от рязкото нарастване на броя на хотелите в двете области. Това разкрива възможностите на хотелиерския бизнес в областите Благоевград и Бургас да обезпечават увеличението на туристическите посещения, рефлектиращо неминуемо и върху броя на заетите в тази икономическа дейност.

За изследвания период реализираните нощувки от българи и чужденци в двете области непрекъснато нарастват.

Въз основа на горепредставеното можем да обобщим, че на национално и регионално равнище се наблюдава положителна тенденция в развитието на хотелиерския бизнес. Това ни дава основание да твърдим, че в България съществуват благоприятни условия за повишаване броя на наетите в тази сфера на дейност.

Ключов фактор за ефективността на цялостната хотелиерска дейност е предоставянето на висококачествен хотелиерски продукт. Същевременно неговото успешно реализиране е неизменно свързано с количествените и качествени характеристики на човешките ресурси и тяхното рационално използване. Ето защо, преди да се пристъпи към анализ на влиянието на сезонността върху заетите в хотелиерството, е необходимо да се установи и оцени състоянието на заетостта на национално и регионално равнище. Изследването обхваща периода 2005 – 2011 г.

При заетостта на **национално равнище** се наблюдава тенденция на растеж до 2008 г. В следствие на продължаващата финансово-икономическа криза, след 2008 г. състоянието на заетостта в България непрекъснато се влошава. Така наетите в края на 2011 г. са едва с 3 % повече от тези в началото на изследвания период.

Показателно за стагнацията на пазара на труда в България е влошаването на състоянието на заетостта и на **регионално равнище**. Положителна е тенденцията до 2008 г., след което се установява непрекъснат спад в заетостта, като равнището и динамиката ѝ бележат негативни изменения и в двете области.

За целите на научното изследване са направени анализ и оценка на *състоянието на заетостта в хотелиерството* за периода 2005 – 2011 г. Използваните показатели са наблюдавани от Евростат. Констатира се, че общият брой на наетите в хотелиерството за изследвания период се е увеличил над два пъти. Интерес представлява ясно изразената тенденция на непрекъснато увеличаване на относителния дял на заетите в хотелиерството в общата численост на заетите лица в България – от 1,1 % през 2005 г. до 1,7 % през 2011 г. Това е показателно

за нарастващото значение на хотелиерския бизнес за структура на заетостта на пазара на труда в страната, особено в период на криза и нестабилност на заетостта.

Установяването на степента на влияние на сезонността върху заетостта в хотелиерството и на тази основа определянето на насоките за целогодишното задържане на кадрите, изисква анализа и оценката на показатели, разкриващи сезонната заетост на човешките ресурси. Това налага необходимостта от проследяване на динамиката на наетите в сферата на хотелиерството не само на годишна, но и на тримесечна база. Получените резултати сочат, че съществува ясно изразена тенденция на повтаряемост в темпа на ръст на наетите лица в хотелиерството по тримесечия за всяка изследвана година от периода 2005 – 2011 г. На тази основа можем да заключим, че:

Първо, общият брой на наетите лица в хотелиерството нараства след първото тримесечие на годината.

Второ, най-високи стойности на базисния индекс се наблюдават през третото тримесечие, което е показателно за взаимообвързаността между главния туристически сезон, изразено чрез реализираните нощувки, и повишените нива на заетост на човешките ресурси през този период от годината.

Трето, стойността на индекса на динамика на наетите в хотелиерството по тримесечия е чувствително по-висока от тази при наетите във всички икономически дейности в страната. Това свидетелства за влиянието на сезонния фактор върху заетостта в хотелиерския бизнес.

Четвърто, колебанията в стойностите на базисния и верижния индекс на динамика на наетите в хотелиерството по тримесечия бележат значителни отклонения за разлика от общо наетите в страната. Този факт се обосновава със силната зависимост на равнището на заетост на персонала от колебанията в реализираните нощувки и натоварването на хотелската база през различните туристически сезони.

Става ясно, че съществува взаимообвързаност между сезонността и заетостта на наетите в хотелиерския бизнес. Сезонният фактор индуцира колебания в потребностите от работна сила. Така в началото на туристическия сезон търсенето на работна сила нараства, а след приключването му значителна част от работните места се съкращават, като работниците и

служителите остават принудително без работа, най-често до следващия активен сезон. Заедно с това сезонно наетите се изправят и пред други проблеми като липса на финансова и социална сигурност, деквалификация и пр. На тази основа смятаме, че е необходимо да се анализират демографските и социални характеристики на наетите в хотелиерството. Това ще спомогне за изясняването на някои важни въпроси като – по какъв начин и до каква степен сезонността оказва негативно влияние върху целогодишната заетост на кадрите в хотелиерския бизнес. В тази връзка се разглеждат някои показатели свързани с основни аспекти на заетостта като пол, възраст, придобита образователна степен, постоянна и временна работа, работа при същия работодател.

Направеният анализ позволява да се направят някои обобщаващи изводи относно състоянието на заетостта в хотелиерския бизнес:

1. През изследвания период се формира ясно изразена тенденция на неравномерно нарастване на заетостта в хотелиерството по години.

2. Стойността на индекса на динамика на наетите в хотелиерството по тримесечия е значително по-висока в сравнение с тази при наетите във всички останали икономически дейности в страната.

3. Колебанията в стойностите на базисния и верижния индекс на динамика на наетите в хотелиерството по тримесечия бележат драстични отклонения, за разлика от общо наетите в страната.

4. Констатира се процес на цикличност, като най-ниска е числеността на наетите през първото тримесечие, а най-висока – през третото тримесечие на годината. Този факт свидетелства за влиянието на сезонния фактор върху равнището и динамика на заетите в хотелиерския бизнес.

5. Равнището на заетост в хотелиерството не е повлияна от половата диференциация на наетите.

6. Най-големи амплитуди в динамиката на наетите по тримесечия се наблюдава във възрастовата група 15-24 г., следвани от наетите във високите възрастови групи (над 55 г.). При кадрите в зряла и средна възраст не се наблюдават

съществени различия от тенденциите при наетите в хотелиерството като цяло.

7. Най-високи стойности на динамика на базисния индекс се отчитат при наетите с основно и висше образование. При наетите със средно образование не се констатира съществени различия.

8. Базисният индекс при временно наетите бележи изключително високи стойности през второто и особено през третото тримесечие, което разкрива връзката между сезонния фактор и равнището на заетост в хотелиерството.

9. При постоянно наетите също се наблюдава тенденция на повишаване на броя им през второто и третото тримесечие, и постепенното им снижаване през последното тримесечие и първото тримесечие на следващата година.

На основата на направените констатации трябва да се подчертае, че нарастването на хотелската, легловата база и реализираните нощувки в хотелите в страната обуславят увеличението в броя на наетите лица в хотелиерството. Същевременно състоянието на заетостта по тримесечия е нестабилно. Драматично е увеличението на персонала през второто и особено през третото тримесечие на всяка изследвана година. През последните три месеца броят на наетите чувствително спада независимо от техния пол, възраст, образователна степен и пр. Това ни дава основание да твърдим, че голяма част от ангажираните работници и служители в хотелиерския бизнес са сезонно наети. Видно е, че най-силно засегнати от съкращения са младежите и възрастните хора. При младежите съществува по-висок риск от загуба на придобитите трудови умения, демотивация и преориентация към професия в друга сфера на дейност. Особено застрашени от трайно установяване извън трудовия пазар са възрастните, за които работата в хотелиерския бизнес често се явява единствена алтернатива за платена заетост, макар и с временен характер. Обезпокоителен е фактът, че в хотелиерството се съкращават не само работни места, изискващи нискоквалифициран труд. Голям е делът на високообразовани кадри, които остават без работа в следствие на сезонните колебания.

Глава трета

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА НА ВЛИЯНИЕТО НА СЕЗОННОСТТА ВЪРХУ ЗАЕТОСТТА В ХОТЕЛИЕРСКИЯ БИЗНЕС

Оценката на влиянието на сезонността върху състоянието на заетостта в хотелиерския бизнес е направена на национално и регионално равнище за периода 2005-2011 г.

На **национално равнище** се наблюдава неравномерно разпределение на реализираните нощувки по тримесечия. Това показва силно изразена сезонност на туристическите посещения с максимални стойности през третото тримесечие, т.е. през главния сезон на морския ваканционен туризъм и минимални стойности извън сезона.

На **регионално равнище** се установява тенденция на неравномерно изменение на общо реализираните нощувки в областите Благоевград и Бургас. Най-висока е концентрацията им през главния сезон, съответно за планински зимен туризъм в Благоевградска област и за морски ваканционен туризъм в Бургаска област. Можем да заключим, че в двете изследвани области съществува наличие на сезонно развитие на хотелиерския бизнес.

Изучаването на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерството налага необходимостта от установяването на силата на проявление между тези две явления. Както стана ясно, периодите на пикове и спадове в реализираните нощувки съвпада с тези при наемането и освобождаването на зетите, което свидетелства за силната обусловеност между сезонните колебания и заетостта в хотелиерския бизнес. За да се оцени това влияние с по-голяма точност, са анализирани зависимостите между показателите реализирани нощувки и наети лица в хотелите. За целта са използвани методите на регресионния и корелационния анализ. Констатира се наличието на тясна връзка между двата изследвани показателя. Промените в стойностите на реализираните нощувки влияят пряко върху броя на наетите лица в хотелиерския бизнес. С други думи, намалението на туристическите посещения след приключването на главния сезон, неизменно рефлектира негативно върху числения състав на персонала. Става ясно, че високият процент

на освободени кадри извън сезона се дължи основно на понижаването на броя реализирани нощувки през този период.

След установяването на връзката между сезонност и заетост в хотелиерството е необходимо по-подробното разглеждане и анализ на концентрацията на наетите по сезони. Най-висока концентрация на наетите се наблюдава през третото тримесечие, съвпадащо с главния сезон на морски ваканционен туризъм, независимо от половата и възрастовата им принадлежност; образователен статус; постоянна или временна заетост. Най-драстични са отклоненията при младежите във възрастовата група 15 – 24 г. , тъй като преобладаваща част от тях са учаци. Интерес по отношение на настоящата разработка представлява определянето на сезонната концентрация на постоянно и временно наетите в хотелиерството. Отклоненията от 8,33 % при наетите до 2 години при един и същ работодател са значително по-големи в сравнение с тези при наетите над 2 години. Така например отклонението за третото тримесечие на 2011 г. при наетите за двугодишен период при един работодател е 5,6, а при по-дългогодишно ангажираните е едва – 0,4. При временно наетите, представени предимно от сезонни работници, се наблюдава ясно изразена неравномерност по тримесечия. Най-висока е концентрацията им през третото тримесечие. В случая отклоненията от осреднената месечна стойност са най-високите установени за всички показатели при наетите лица в хотелиерството. Те варират в диапазона 4,7 – 11,1 през третото тримесечие и от -3,5 до -7,2 пред първото тримесечие на изследвания период. Това е показателно за връзката между сезонния фактор от една страна и сезонната и целогодишна заетост на кадрите в хотелиерския бизнес от друга.

За целите на по-задълбоченото изследване на проблема са изчислени индексите на сезонните колебания по метода на отношенията на фактическите към изгладените стойности на реализираните нощувки и наетите лица в хотелите в България по тримесечия за периода 2005 – 2011 г. При реализираните нощувки в хотелите в България се наблюдават ясно изразени сезонни колебания. Стойностите на сезонните индекси на реализираните нощувки през третото тримесечие превишават шест пъти тези през първото тримесечие на изследвания период.

От получените резултати установяваме положителното влияние на сезонните колебания върху броя на наетите лица в хотелите в страната през второто и третото тримесечие. То е най-ярко изразено в месеците от юли до септември, което е обяснимо поради съвпадението с периода на главния сезон за морски ваканционен туризъм. При наетите по пол, възраст и степен на образование, се наблюдава същата тенденция. Трябва да отбележим, че индексите на сезонните колебания при временно наетите през третото тримесечие надхвърлят над седем пъти тези през първото тримесечие за периода 2005 – 2011 г. Това дава ясна представа за сезонната обусловеност на заетостта в хотелиерския бизнес, тъй като временно наетите в тази сфера на дейност са представени предимно от сезонно ангажирани кадри. Констатираме, че при наетите до 2 години и над 2 години също се наблюдават сезонни колебания с максимални стойности през третото тримесечие на всяка година от изследвания период, което свидетелства за несигурността на заетостта на работната сила в сферата на хотелиерството.

В подпараграф 1.2. е направена оценка на *мнението на наетите и хотелиерите* относно заетостта в хотелиерския бизнес. За целта е проведено анкетно проучване в област Благоевград и област Бургас. Сравнителният анализ по области позволява да се направят някои изводи относно влиянието на сезонния фактор върху заетостта, които да спомогнат за установяването на проблемите на сезонно наетите и възможностите за тяхното преодоляване.

Резултатите от анализа на *мнението на наетите* в хотелиерството разкриват превес на жените спрямо мъжете, както и на младежите и лицата на средна възраст. Установява се висок дял на наетите с придобита степен на образование над средното, при това в професионално направление от областта на туризма. Същевременно се констатира, че в тази икономическа дейност преобладават длъжностите, изискващи нискоквалифициран труд. Този факт навежда на мисълта, че значителна част от висшистите, желаещи да се реализират в тази сфера на дейност, приемат по-нискоквалифицирана, следователно и недотам добре платена работа.

Стига се до заключението, че в хотелиерството съществуват длъжности, заемани само от жени, респективно от

мъже, като например „камериерка“ и „пиколо“. От друга страна се констатира наличието на длъжности с по-силно („камериерка“ и „пиколо“) и по-слабо изразен сезонен характер („управител на хотел“).

Става ясно, че голяма част от работниците и служителите в хотелиерския бизнес са наети за изпълнението на временни сезонни работи и дейности. Така сезонно наетите в хотелите в област Бургас се ангажират в периода от май до септември, а в Благоевградска област - от ноември до март. Най-високи нива на заетост се установяват през главния сезон, а най-ниски извън сезона.

Резултатите от анализа сочат, че невъзможността за намирането на постоянна работа и отказа на работодателя да ги наеме целогодишно са сред основните причини за приемането на сезонна работа. Установява се, че сезонните работници доминират сред упражняващите професии, които са зависими от сезонните колебания в хотелиерството. Ето защо преобладаваща част от тях са наети на срочен трудов или граждански договор. Обезпокоително висок е и делът на лицата, които не се наемат на друга работа извън сезона, т.е. попадат в категорията „безработни“. Малка част от сезонно наетите получават допълнителна професионална подготовка, въпреки че длъжностите, при които преобладават сезонно ангажираните кадри, губят изцяло или отчасти знанията и способностите си извън сезона.

Тези основни проблеми на сезонно наетите насочват вниманието към търсенето на адекватни решения за тяхното преодоляване. В тази връзка сезонно наетите в двете области извяват категоричното си желание за включване в програма за обмен на персонал между зимен и летен курорт през неактивния туристически сезон.

Анализът на резултатите от анкетното проучване на *мнението на хотелиерите* в област Благоевград и област Бургас разкрива, че не влагат достатъчно време, усилия и средства в процеса по набирането и подбора на персонал. Въпреки това, предпочитанията им са насочени към наемането на високообразовани кадри.

Установява се, че хотелиерите обновяват голяма част от кадровия състав през всеки следващ туристически сезон. Така

числеността на наетите в двете области през главния сезон се установява в диапазона 76 – 100 %, а следсезона и извън сезона пада под 25 на сто. Основната изтъкната причина за освобождаването на персонала в края на активните месеци е сезонният характер на дейността на туристическите обекти, което обяснява значителното редуциране на щата на длъжностите с по-силно изразен сезонен характер след приключването на активния сезон.

Висок е делът на хотелиерите отбелязали, че трудовите ресурси понижават квалификацията си в резултат на временната им сезонна заетост. В тази връзка над половината от туристическите обекти в област Благоевград имат изградена стратегия за целогодишна заетост на човешките ресурси. В област Бургас това са една трета от хотелите. Основните мерки, които се предприемат в тази насока, са разработването на продукти за целогодишна заетост и вътрешна ротация на персонала.

Става ясно, че хотелиерите имат ясна представа за проблемите на заетостта, произтичащи от влиянието на сезонния фактор. Същевременно в хода на проведеното проучване се отчитат множество противоречия между желанията и нагласите на работодателите от една страна, и предприеманите действия и постигнатите резултати, от друга. Така например едва половината от анкетираните упоменават, че осигуряват допълнителна професионална подготовка на наетите от тях кадри. Оказва се, че това са предимно целогодишно ангажираните служители. Много малка част от наетите на сезонни работни места могат да ползват привилегиите на допълнителното професионално обучение. Констатира се също така, че мениджърите на туристически обекти не отделят достатъчно финансови средства за тази цел.

По отношение на участието в програма за обмен на персонал между зимен и летен курорт през неактивния сезон, се установява положителна нагласа у хотелиерите в област Бургас и отрицателна у тези в област Благоевград.

Въз основа на гореизложеното можем да заключим, че сезонно наетите в хотелиерския бизнес би следвало да се разглеждат като отделна категория работна сила със специфични проблеми, преодоляването на които изисква

търсенето на научнообосновани и практически приложими решения в тази насока.

Мнението ни е, че успешното преодоляване на предизвикателствата, свързани със сезонната заетост на кадрите в сферата на хотелиерския бизнес, трябва да се разглежда в следните две направления:

- създаване на комплексни хотелиерски продукти, осигуряващи постоянна целогодишна заетост на кадрите;
- използване на съвременни стратегии и практики за гъвкава заетост и сигурност на човешките ресурси в хотелиерския бизнес.

Въз основа представените направления е разработен **примерен модел** да намаляване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес.

Непълноценното използване на капацитета на хотелската база през годината обуславя високите нива на сезонна заетост в хотелиерския бизнес. Според нас, ефективно решение е създаването на целогодишен хотелиерски продукт. За да се стимулира туристическото търсене и през неактивния сезон, от изключително значение е да се повиши привлекателността на дестинацията през този период от годината. Трябва да се има предвид, че туристическите изисквания и потребности непрекъснато нарастват, което налага необходимостта от продуктова диверсификация. Ето защо вниманието на мениджмънта трябва да се насочи освен към предлагането на основния хотелиерски продукт – настаняване и изхранване, и към увеличаването на асортимента на допълнителните услуги. Комбинирането на традиционния масов туризъм с различните форми на алтернативен туризъм би допринесло за равномерното разпределение на туристическите посещения по сезони. По този начин целогодишното натоварване на материалната база ще опосредства необходимостта от постоянна работна ръка, която да обезпечи повишените нива на посещаемост дори извън сезона.

При разработването на модела се установява, че развитието на ски туризма в област Благоевград обуславя засиленото туристическо търсене в месеците от януари до март, т.е. през главния туристически сезон. В областта съществуват

благоприятни условия за разнообразяването на хотелиерския продукт чрез допълването му с елементите на алтернативния туризъм. Богатата гама от природо-климатични и културно-исторически ресурси в региона се явява предпоставка за създаването на хотелиерски продукт, привлекателен през всички сезони. Така например, в Благоевградска област целогодишно могат да се практикуват балнеоложки, селски, религиозен, културен и събитиен туризъм. Същевременно предпоставка за разнообразяването на хотелиерския продукт извън сезона е развитието на познавателния, пешеходния туризъм, екотуризма, орнитоложкия туризъм, хоби туризма и упражняването на различни видове спортове като лов, риболов, рафтинг, алпинизъм, делтапланеризъм, спелеотуризм, офроуд и др.

Природо-географските и климатичните характеристики на област Бургас са важен фактор за развитието на морския рекреативен туризъм. В региона извън сезона могат да се практикуват познавателен и екотуризм. От ключово значение за целогодишното използване на материалната база и човешките ресурси е развитието на балнеоложки, културен, селски, спортен, орнитоложки, събитиен и бизнес туризъм. Успоредно с това, възможности за разнообразяването на хотелиерския продукт предоставят различните видове екстремни спортове като скално катерене, алпинизъм, спелеоложки туризъм, въздушни спортове, фотосафари и др.

Второто направление на модела е насочено към намаляване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес на база постигането на устойчива заетост и сигурност на човешките ресурси. Концепцията „flexicurity“ предлага съвременни стратегии и практики за гъвкава сигурност, което, според нас, би спомогнало за решаването на проблемите на сезонно наетите в хотелиерството.

Използването на гъвкавото работно време е подходяща форма за задържане на персонала в хотелиерските предприятия извън сезона. Ето защо работата на повикване и почасовата работа дават възможност за целогодишно ангажиране на кадрите, които могат да организират свободното си време, съвместявайки работата със семейния живот. Същевременно атипичните работни режими като „невидимо работно време“,

„годишно изравняване на работното време“, „comp time“ „saison“ не само обезпечават сигурността на работното място, но и подсиgurяват на работната сила постоянен доход дори след приключването на главния туристически сезон.

По отношение на географската (локационна) гъвкавост, важно значение има мултиплицираната сезонна работа. Същността на модела се състои в обмен на персонал между летен морски и зимен планински курорт през неактивния туристически сезон. Използването на тази мярка носи редица преимущества за сезонно наетите и техните работодатели. Рационалното използване на човешките ресурси ще допринесе за стабилността на заетостта, дохода и квалификацията им. От друга страна, хотелиерите ще ограничат разходите си по постоянното набиране, инструктиране и обучение на нов персонал.

Във връзка с функционалната гъвкавост, ефективни мерки за целогодишно ангажиране на сезонно наетите и предотвратяване на деквалификацията им е ротацията на длъжности и работата на споделена длъжност.

Мерките по направление на организационната гъвкавост включват използването на агенции за временна заетост, които подпомагат стабилизирането на сезонните работници на пазара на труда.

Посредством гъвкавата сигурност на договорните отношения, сезонно наетите могат да се възползват от залегналите в българското законодателство форми на трудови правоотношения, свързани с продължителността на работното време, възможностите за повишаване на квалификацията и пр. В тази връзка, позовавайки се на чуждия опит, предлагаме някои видове атипични договори, които се явяват алтернатива за целогодишното наемане на човешките ресурси в хотелиерството. Такива са например договорите „0 часа“, „непостоянно работно време“ и „годишно разпределени часове“, при които на работника се дава възможност да увеличи фиксирания брой отработени часове с допълнителни часове работа на повикване.

Действията и мерките в областта на активните политики на пазара на труда са свързани с активизирането и адаптирането на работната сила при прехода между образование, заетост и

безработица. Програмите и проектите за насърчаване на заетостта, улесняване на мобилността и повишаване на квалификацията са насочени предимно към младежите, жените и лицата във високите възрастови групи. Сезонно наетите са представени главно от лица от уязвимите групи на трудовия пазар. В тази връзка може да се заключи, че включването на сезонните работници в подобни инициативи, ще увеличи шансовете им за заетост дори след приключването на главния туристически сезон.

Младежите получават възможност за навлизане на пазара на труда чрез програмите за стажуване, чиракуване, работа на непълно работно време и териториална мобилност. Така например учащите могат да бъдат включени в работния процес през периодите на върхови натоварвания, които съвпадат с регламентираният им ваканции, под формата на стаж. Проект „Изграждане на система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики 2012“ подпомага професионалното ориентиране на младежите. От друга страна, завършилите млади специалисти могат да се възползват от програми като „Работа за младите хора в България 2012 - 2013 г.“, „От училище – заети в туризма“, „Старт на кариерата“, „Нова възможност за заетост“ и др.

Често сезонната работа в сферата на хотелиерството е съпроводена с проблеми като недостатъчна квалификация или загуба на умения извън сезона. Ето защо допълнителното обучение се явява предпоставка за целогодишното ангажиране на човешките ресурси в тази сфера на дейност. Включването на сезонни работници в проекти като „Повишаване възможностите за заетост на безработни лица чрез качествено професионално обучение“ и „Нова перспектива“ са ефективна мярка в тази насока. Лицата от високите възрастови групи също могат да получат допълнително професионално обучение. Друга възможност за заетост е ангажирането им като обучители и ментори.

По отношение на териториалната мобилност на човешките ресурси, активните политики предлагат редица възможности за платена заетост извън постоянното местоживееене, което урежда някои въпроси свързани с

целогодишната заетост на сезонните работници в хотелиерството.

Подходяща мярка за активизиране на временно освободените от работа кадри в сферата на хотелиерството може да бъде включването им в работния процес, замествайки постоянни работници излезли в отпуск или посещаващи курсове за повишаване на квалификацията.

Качеството на човешките ресурси влияе не само върху успешното реализиране на хотелиерския продукт, но и върху целогодишното ангажиране на кадрите в хотелиерския бизнес. Решаването на проблемите на сезонно наетите като текучество, деквалификация и нерационалното им използване, е свързано с преориентация на бизнеса от сезонно към целогодишно използване на уменията и квалификацията на човешките ресурси. В търсене на стратегически подход за намаляване влиянието на сезонните колебания върху заетостта, разглеждаме концепцията „учене през целия живот“.

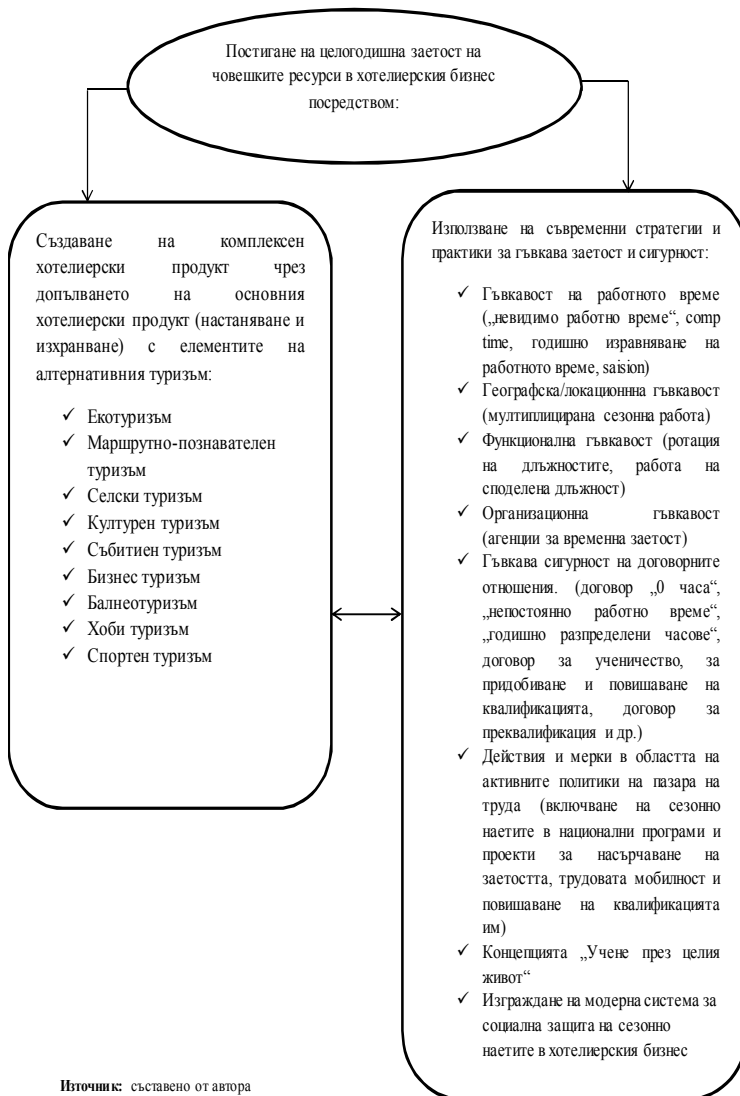
Сезонно наетите в хотелиерството могат да се възползват от разработените програми, проекти и схеми за разширяване на достъпа до учене през целия живот посредством ваучерите за обучение, откриването на индивидуални сметки, данъчни облекчения, изплащане на компенсации към трудовото възнаграждение на преминали на непълно работно време заети лица и др. Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ предлага богата гама от услуги като осъвременяване на знанията и трудовите умения на откъсналите се от трудовия процес, придобиване на степен на професионална квалификация по туристически професии, езиково обучение, професионална реализация на млади специалисти и работници. Подходящи за сезонно наетите са програма „Развитие“ и схеми „Адаптивност“, „Аз мога повече“, „Отново на работа“, „Създаване на заетост на младежите чрез осигуряване на възможност за стаж“.

Намаляването на негативното влияние на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес е свързано с изграждането на модерна система за социална защита на сезонно наетите. По този начин ще се постигне сигурност на доходите и ще се подобри стабилността на работната сила при състояния на временна безработица, майчинство и пр. Ниските трудови възнаграждения и липсата на алтернативи за платена

заетост извън сезона задълбочава проблемите на тази категория работна сила. Почти изравнения размер на работните заплати и социални плащания повишава риска от демотивация и доброволна безработица сред сезонно наетите. Ето защо модернизирването на социално-осигурителните механизми изисква ограничаването на зависимостта от социално подпомагане. Успоредно с това изграждането на подобна система ще повиши социалната защита на заетите в гъвкавите форми на заетост в хотелиерството, представени предимно от сезонни работници.

Въз основа на разгледаните две направления, представяме схематично модела за намаляване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес на фиг. 2.

Фиг. 2. Модел за намаляване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес



Разработеният модел се базира на проучванията на автора и чуждия опит на редица европейски страни. Той се опира на концепцията за постигането на целогодишна заетост на кадрите в хотелиерския бизнес чрез включването на алтернативни форми на туризъм в основния хотелиерски продукт и използването на съвременни стратегии и практики за гъвкава сигурност. Приложението на модела ще спомогне за решаването на проблемите на сезонно наетите като текучество, деквалификация и нерационално използване на капацитета им. Същевременно успешното преодоляване на предизвикателствата, свързани със сезонната заетост, ще допринесе за бъдещото развитие на хотелиерството и туризма като цяло.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключението са систематизирани резултатите от извършените проучвания и анализи в дисертационния труд. Формулирани са основните изводи като са разгледани възможностите за намаляване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес.

III. СПРАВКА ЗА ПРИНОСИТЕ В ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Установена е връзката между сезонността и сезонната заетост в хотелиерския бизнес.
2. Въз основа на разработена система от показатели е разработена методика за анализ и оценка на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес и алгоритъм за нейното прилагане.
3. Изследвано е развитието на хотелиерството в България и заетостта в него.
4. Направена е оценка на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес.
5. Разработен е модел за намаляване на негативното влияние на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес, който е апробиран в практиката.

IV. СПИСЪК НА ПУБЛИКАЦИИТЕ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Янева, Д. 2012. Моделът „flexicurity“ – ефективен начин за преодоляване на сезонната заетост, Предприемачество и икономика (сборник с научни доклади), Унив. изд. „Неофит Рилски“, Благоевград, с. 97-102
2. Янева, Д. 2012. Културният туризъм – предпоставка за преодоляване на сезонността и сезонната заетост в хотелиерството, Международна научна конференция „Културен път Виа Понтика – културен туризъм без граници“, 21–25 септември, кк. Дюни и Истанбул, с. 176 - 179
3. Кюрова, В., Р. Димитрова, Д. Янева. 2012. Продуктът на културния туризъм – фактор за повишаване на заетостта и преодоляване на сезонността в хотелиерството, Международна научна конференция „Културен път Виа Понтика – културен туризъм без граници“, 21–25 септември, кк. Дюни и Истанбул, с. 165 – 172
4. Янева, Д. 2013. Проблеми на сезонно наетите в хотелиерството, в: Сборник с научни трудове от Четвърта международна научна конференция „Меѓународен дијалог: исток – запад“ (култура, славјанство и економија), 19 – 20 април, Меѓународен славјански институт “Г.Р. Державин”, Свети Николе – Тамбов, Руска федерација, Р. Македония, с. 591 - 593
5. Янева, Д. 2013. Модел за намаляване на влиянието на сезонността върху заетостта в хотелиерския бизнес, в: Сборник с доклади от студентска и докторантска научна сесия „Управление, качество и конкурентоспособност за устойчиво развитие“, 04 април, електронно изд., Унив. изд. „Н. Рилски“, Благоевград, с. 428 - 437