

Copyright © 2018 by Sochi State University



Published in the Russian Federation
Sochi Journal of Economy
Has been issued since 2007.
ISSN: 2541-8114
2018, 12(4): 393-398

www.vestnik.sutr.ru



UDC 331.1

Features of the Labor Potential of Stewards as Workers in the Sports Tourism Industry (on the Example of the Sochi City)

Vita A. Fomenko ^{a,*}

^a Sochi State University, Russian Federation

Abstract

The labor potential of such a new profession for the Russian reality as a steward-manager is a relatively narrowly developing area in the science of personnel management. This article is a study of the characteristics of the labor and personal potential of the stewards using the example of the international sports event of the World Cup 2018 in the Sochi city during its course at the Fisht stadium. The role, the scheme of rights and obligations of the steward-manager in the implementation of his work, as well as the importance of his labor potential for the development of the sports tourism industry in the Sochi city are presented. Applying the author's classification of the component characteristics of the labor potential, the characteristics of the elements of the labor potential of the stewards-managers in the 2018 FIFA World Cup at the Fisht stadium were refined and systematized.

Keywords: labor potential, steward-manager, personnel, sports tourism, sports mass event.

1. Введение

Туристическая отрасль является одним из самых динамично развивающихся секторов национальной экономики стран. Статистика показывает, что особо выделяется в данной отрасли спортивный туризм – сегмент поездок на спортивные мероприятия растет в 3,5 раза быстрее индустрии в целом. Безусловным лидером по количеству приезжих туристов-болельщиков на международные и российские спортивные соревнования за последние 5 лет в Российской Федерации является город Сочи. Город, принимавший XXII Зимние Олимпийские Игры-2014, вправе считаться спортивной столицей России. Олимпийская инфраструктура здесь не только сохранена – она развивается и постоянно востребована. Данная реалья открывает огромное количество вакансий на рынке труда для работы стюардом-распорядителем. Для нашей страны это сравнительно новая профессия, так как понятие «контролер-распорядитель» было введено в нашей стране 1 января 2014 года и охарактеризовать его трудовой потенциал считаем целесообразным актуальным в связи с большой востребованностью на бирже труда.

2. Материалы и методы

Разработка и написание данной статьи базируется на научных публикациях российских ученых, результатах проведения массового опроса автора и данных в открытых ресурсах сети Интернет в области развития трудового потенциала персонала в индустрии

* Corresponding author

E-mail addresses: vitafofomenco@mail.ru (V.A. Fomenko)

туризма. Методами исследования данной научной статья послужили наблюдение, системный подход, анализ и синтез.

3. Обсуждение

С каждым годом, начиная с 2014 года в городе Сочи увеличивается количество проводимых спортивных мероприятий, только в 2017 году в Сочи их прошло более 80, среди которых десять чемпионатов России, по одному европейскому и мировому чемпионату, а также Всемирные Зимние военные игры. Таким образом, стюарды-контролеры являются неотъемлемой частью таких соревнований.

Согласно Федеральному закону от 04.12.2007 №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» контролером-распорядителем (стюардом-распорядителем) являются физические лица, которые прошли специальную подготовку, установленную федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта, и которые привлекаются организаторами официального спортивного соревнования и (или) собственниками, пользователями объекта спорта на договорной основе для обеспечения общественного порядка и общественной безопасности при проведении официального спортивного соревнования [1]. Этот же источник определяет права и обязанности стюарда-распорядителя (Рисунок 1).

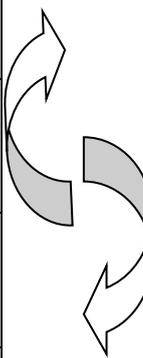
ПРАВА	Контроль за доступом зрителей к соревнованиям		Контроль за перемещением зрителей до и после соревнований	ОБЯЗАННОСТИ
	Встречать и сопровождать зрителей до мест согласно билетам		Проверка у зрителей входных билетов	
	Личный осмотр граждан и их вещей при входе на соревнования		Информирование зрителей о дополнительных услугах в рамках соревнований	
	Ограничение прохода зрителей в особые зоны		Информирование зрителей о необходимости соблюдения правил поведения болельщиков	
	Требование от зрителей соблюдения порядка		Информирование ответственных лиц, о фактах нарушения общественного порядка и безопасности	
	Информирование зрителей о порядке действий в случае угрозы возникновения ЧС		Участие в эвакуации зрителей в случае угрозы ЧС	
	Недопущение пропуска на соревнования лиц, у которых есть административный запрет на посещение		Выполнение иных обязанностей по распоряжению ответственных лиц	

Рис. 1. Схема прав и обязанностей стюарда-распорядителя

Как видно на сформированной выше схеме права и обязанности стюардов-распорядителей являются достаточно общими и на практике их работа довольно специфична. Итак, при оценке трудового потенциала работника анализируется соответствие условий, которые предъявляются профессией к уровню развития профессионально важных качеств сотрудника, в результате чего обуславливаются возможностью успешной трудовой деятельности.

Исследование работы и особенностей трудового потенциала стюардов-распорядителей проводилось на примере Чемпионата Мира по футболу 2018 на стадионе «Фишт» в городе Сочи. Около 19 тысяч человек работали контролерами-распорядителями на стадионах, принимающих матчи Чемпионата Мира по футболу 2018 года. Количество стюардов на стадионе «Фишт» во время ЧМ-2018 менялось в зависимости от заявки ФИФА на каждый

матч. Максимальное количество – один стюард на 100 человек, то есть получается, что для сочинского стадиона было подготовлено более 400 стюардов, так как вместимость арены «Фишт» во время турнира составило 47 659 зрителей.

Важным условием повышения эффективности проведения спортивных мероприятий, особенно международного характера, является возрастание роли трудового потенциала и совершенствование организации деятельности такой категорий работников как стюард-распределитель. До того как человек начинает заниматься трудом его физическую и духовную трудоспособность можно учитывать лишь условно, а также, итогом конкретной рабочей силы является реальный трудовой вклад персонала, который определяется конечным продуктом и конкретным уровнем эффективности труда. Различные ученые трактуют понятие трудового потенциала следующим образом: С.Г. Радько как способность работника, которая базируется на профессиональных знаниях, практическом опыте, личностных и психофизиологических особенностях, приносить необходимый личный вклад в реализацию целей организации при соответствующем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда; Н.И. Шаталова как меру материальных ресурсов и возможностей, которые постоянно формируются в процессе жизни человека и реализуются в трудовом поведении и устанавливающих его реальную эффективность; Н.М. Кузьмина как совокупную способность конкретного сотрудника добиваться в определенных условиях высоких результатов в процессе деятельности; Ю.Г. Одегов, В.Б. Бычин, К.Л. Андреев как совокупную способность физических и интеллектуальных свойств персонала достигать в конкретных условиях заданных результатов его деятельности и самосовершенствоваться в процессе трудовой деятельности, выполняя новые задачи, которые возникают в результате трансформаций в работе. Таким образом, можно заключить, что трудовым потенциалом работника являются индивидуальные способности каждого человека к осуществлению конкретной трудовой деятельности.

В структуре личностного потенциала стюардов-распорядителей были выделены следующие основные элементы (Рисунок 2):



Рис. 2. Основные элементы личностного потенциала стюардов-распорядителей в городе Сочи

Трудовой потенциал сотрудника можно охарактеризовать совокупностью его способностей к экономической деятельности. Между трудовым потенциалом, результатами труда и уровнем стимулирования индивида существует прямая зависимость: увеличение одних факторов обеспечивает соответствующие изменения других.

С помощью авторской классификации составляющих характеристик трудового потенциала были уточнены и систематизированы характеристики элементов трудового

потенциала стюардов-распорядителей в рамках ЧМ-2018 по футболу на стадионе «Фишт» (Таблица 1).

Таблица 1. Результаты исследования по составляющим характеристикам трудового потенциала стюарда-распорядителя на стадионе «Фишт» на ЧМ-2018

Вид составляющей	Элемент
Физиологическая	Состояние здоровья – 1 или 2 группа здоровья; Степень выносливости – общая; Работоспособность – по выбору стюарда (дневные или ночные часы работы).
Социальная	Пол – 30 % женщин, 70 % – мужчин; Возраст – от 18 до 45 лет; Социальный статус – любой; Численность трудовых ресурсов – 1 стюард на 100 человек.
Психологическая	Стрессоустойчивость – очень высокая; Бесконфликтность – высокая; Психологическое здоровье – наличие справки об отсутствии недееспособности или ограниченной дееспособности; а также отсутствие постановки на учет в организациях органов здравоохранения по поводу психического заболевания, алкоголизма, наркомании или токсикомании. Коммуникативность – очень высокая.
Профессиональная	Уровень образования и квалификации – оконченное среднее образование; Развитость интеллекта – IQ не ниже 90; Умения и навыки – работа с людьми, быстрый выход из проблемной ситуации, работа с рацией, вексиллология, запрещенные знаки и символы, отличное знание структуры стадиона и зонирования, знание иностранных языков на уровне В1, В2, юридическая подкованность в нормативно-правовом регулировании спортивного права, международного права Практический опыт – приветствуется
Инновационная	Творческое и инновационное мышление – высокий уровень, активность, предприимчивость, креативность, продуцирование инноваций, быстрая адаптация к нововведениям
Ценностно-ориентационная	Уровень культуры, нравственных и моральных качеств – очень высокий
Туристская	Ориентированность на туристско-рекреационный и социальный эффект – умение ориентироваться в олимпийском кластере и инфраструктуре спортивных объектов, знание организации спортивного мероприятия, знание культурных и туристских особенностей места проведения соревнований

4. Заключение

При исследовании особенностей трудового потенциала стюардов-распорядителей следует брать в расчет стадию проведения мероприятия, его уровень и организацию, эффект новизны, взаимодействие данных работников с другим персоналом, количество принимаемых на работу и функционирующих стюардов-распорядителей, действующее законодательство. Следует также учитывать специфику туристской составляющей в конкретном городе или территории. Данное исследование выполнено и рекомендовано для организаторов и собственников соревнований при приеме на работу стюардов-распорядителей и организации их деятельности.

Литература

1. Федеральный закон от 04.12.2007 №329-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

2. Фоменко В.А. Развитие системы управления трудовым потенциалом персонала и стимулирования его использования в туристских организациях // *Управление экономическими системами*, 2016. № 9. [Электронный ресурс]. URL: http://uecs.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=4090
3. Носков С.Д. Участие полиции и стюардов в контроле допуска болельщиков на футбольные соревнования // *Молодой ученый*. 2015. №11. С. 1094-1097.
4. Сервачак Е.В. Коммуникативная деятельность стюардов стадиона как фактор обеспечения общественной безопасности // *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2015. №4(63). С. 23-26.
5. Поликарпова О.А. Специфические особенности работы стюардов чемпионата мира по футболу 2018 года. Результаты исследования // *Молодой ученый*. 2018. №51. С. 187-190.
6. Фоменко В.А. Исследование эффективности стимулирования в туристских организациях с использованием математической статистики и типологической модели мотивации // *Форум молодых ученых*, 2017. Выпуск № 7(11). [Электронный ресурс]. URL: http://forum-nauka.ru/domains_data/files/11/FOMENKO%20V.A..pdf
7. Ломако А.Ю. Спортивное право: Учебное пособие / Мн.: Высшая школа, 2017. 207 с.
8. Строщков В.П., Рапопорт Л.А., Степанов С.В. Актуальные вопросы специальной подготовки контролеров-распорядителей: практическое пособие. Екатеринбург, 2016. 172 с.
9. Карпов А.В. Подходы к измерению трудового потенциала региона // *Экономическая наука и практика: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2018 г.)*. Чита: Издательство Молодой ученый, 2018. С. 27-29.
10. Носырева И.Г. Управление трудовым потенциалом организации: стратегические аспекты // *Экономика труда*. 2018. Том 5. № 4. [Электронный ресурс]. URL: <https://creativeconomy.ru/lib/39616>

References

1. Federal'nyi zakon ot 04.12.2007 №329-FZ (red. ot 27.12.2018) «O fizicheskoi kul'ture i sporte v Rossiiskoi Federatsii».
2. Fomenko V.A. Razvitie sistemy upravleniya trudovym potentsialom personala i stimulirovaniya ego ispol'zovaniya v turistskikh organizatsiyakh. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami*, 2016. № 9. [Elektronnyi resurs]. URL: http://uecs.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=4090
3. Noskov S.D. Uchastie politsii i styuardov v kontrole dopuska bolel'shchikov na futbol'nye sorevnovaniya. *Molodoi uchenyi*. 2015. №11. pp. 1094-1097.
4. Servachak E.V. Kommunikativnaya deyatel'nost' styuardov stadiona kak faktor obespecheniya obshchestvennoi bezopasnosti. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh*. 2015. №4(63). pp. 23-26.
5. Polikarpova O.A. Spetsificheskie osobennosti raboty styuardov chempionata mira po futbolu 2018 goda. Rezul'taty issledovaniya. *Molodoi uchenyi*. 2018. №51. pp. 187-190.
6. Fomenko V.A. Issledovanie effektivnosti stimulirovaniya v turistskikh organizatsiyakh s ispol'zovaniem matematicheskoi statistiki i tipologicheskoi modeli motivatsii. *Forum molodykh uchenykh*, 2017. Vypusk № 7(11). [Elektronnyi resurs]. URL: http://forum-nauka.ru/domains_data/files/11/FOMENKO%20V.A..pdf
7. Lomako A.Yu. Sportivnoe pravo: Uchebnoe posobie. Mn.: Vysheishaya shkola, 2017. 207 p.
8. Stroshkov V.P., Rapoport L.A., Stepanov S.V. Aktual'nye voprosy spetsial'noi podgotovki kontrolerov-rasporiaditelei: prakticheskoe posobie. Ekaterinburg, 2016. 172 p.
9. Karpov A.V. Podkhody k izmereniyu trudovogo potentsiala regiona. *Ekonomicheskaya nauka i praktika: materialy VI Mezhdunar. nauch. konf. (g. Chita, april' 2018 g.)*. Chita: Izdatel'stvo Molodoi uchenyi, 2018. pp. 27-29.
10. Nosyreva I.G. Upravlenie trudovym potentsialom organizatsii: strategicheskie aspekty // *Ekonomika truda*. 2018. Tom 5. № 4. [Elektronnyi resurs]. URL: <https://creativeconomy.ru/lib/39616>

УДК 331.1

Особенности трудового потенциала стюардов-распорядителей как персонала индустрии спортивного туризма (на примере города Сочи)

Вита Александровна Фоменко ^{а, *}

^а Сочинский государственный университет, Российская Федерация

Аннотация. Трудовой потенциал такой новой для российской действительности профессии как стюард-распорядитель является относительно узко развивающимся направлением в науке управления персоналом. Данная статья представляет собой исследование особенностей трудового и личностного потенциала стюардов на примере международного спортивного мероприятия Чемпионат мира по футболу 2018 в городе Сочи в ходе его проведения на стадионе «Фишт». Обозначена роль, представлена схема прав и обязанностей стюарда-распорядителя при осуществлении его работы, а также значение его трудового потенциала для развития индустрии спортивного туризма в городе Сочи. Применяя авторскую классификацию составляющих характеристик трудового потенциала, были уточнены и систематизированы характеристики элементов трудового потенциала стюардов-распорядителей в рамках ЧМ-2018 по футболу на стадионе «Фишт».

Ключевые слова: трудовой потенциал, стюард-распорядитель, персонал, спортивный туризм, спортивно-массовое мероприятие.

* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: vitafoменко@mail.ru (В.А. Фоменко)