

СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И НЕЗАПОСЛЕНИХ КАДРОВА У ТУРИЗМУ НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА УЖИЦА

*Слободанка Марковић^{*1}, Марија Перић*, Маја Мијатов**, Милош
Туцовић****

* Географски факултет, Универзитет у Београду, Београд, Србија

** Природно-математички факултет, Департман за географију, туризам и хотелијерство,
Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, Србија

*** Угоститељско-туристичка школа, Београд, Србија

Апстракт: Развој туризма данас се не може замислити без информативно-саветодавне функције туристичких агенција и туристичких организација. Обављању ове функције посвећује се велика пажња, јер се пружање туристичких информација и савета остварује у непосредном контакту са клијентом, што значи да би образовање запослених требало да одговара радном месту и задатку. У раду је изложена структура туристичких кадрова запослених у туристичким агенцијама и организацијама у Граду Ужицу (Западна Србија) али, и структура незапослених кадрова у циљу утврђивања социо-демографске структуре и удела младих у категорији запослених/незапослених. Методе коришћене у раду су: анкета, анализа и синтеза, статистика и компарација. Прикупљени подаци су обрађени математичко-статистичким софтвером SPSS 17.0. Резултати истраживања показали су да особе женског пола до 40 година старости преовлађују у категорији запослених, а међу незапосленима особе женског пола до 30 година старости.

Кључне речи: туризам, структура запослених и незапослених, запошљавање, Ужице

Увод

Период XX века остаће запамћен по економским ефектима масовног развоја туризма. Међутим, специфичне потребе савремених туриста условиле су да туризам свој развој све више усмерава ка друштвено-хуманистичкој, културолошкој и образовној сфери (Ковачевић, 2012). У циљу адекватне и благовремене спознаје карактеристика туристичке тражње организације које послују у области туризма стално прате техничко-технолошке, културне и друге промене (Вујовић и др., 2014). Да би се туристичка понуда прилагодила новонасталим потребама туриста неопходни су адекватни кадрови што потврђује њихову улогу и значај у савременом развоју туризма.

¹ Кореспонденција: markovicsslobodanka@gmail.com

Запослени у туризму представљају његов „хумани капитал“, а индивидуа одређених компетенција, знања, искуства и креативности је кључан фактор у раду и стварању нових вредности на туристичком тржишту (Becker, 1993). Последњих година се у процесу планирања развоја туризма, на локалном, регионалном и националном нивоу даје на значају компоненти људских ресурса (Liu, Wall, 2006). Они у туризму представљају један од најзначајнијих сегмената квалитета услуга, јер представљају ресурсе који се не могу копирати, а који „обележавају“ и диференцирају туристичку услугу у односу на конкуренцију (Ковачевић, 2012).

О значају и планирању развоја људских ресурса указивано је почетком 90-тих година XX века, када су одржане међународне конференције које су се бавиле овом проблематиком (Индонезија 1993, Португалија 1994, Пакистан 1995, САД 1995, Немачка 1995, и др.). На конференцији у Пакистану закључено је да би Светска туристичка организација кроз саветодавну улогу требало да допринесе квалитетнијем образовању кадрова у земљама чланицама (Jafari & Var, 1994; Jafari & Sola, 1996).

Поједини теоретичари (Szivas & Riley, 1999; Baum, 2007; Baum, 2015) сматрају да развој људских ресурса и даље представља кључан проблем савременог туризма, односно да је туризам остао сектор у оквиру кога је заступљена веома лоша пракса запошљавања. Кроз процес запошљавања, туризам доприноси укупном економском и социјалном развоју. Међутим, са једне стране поставља се питање квалитета и одрживости запошљавања, а са друге стране је улога државе у пружању подршке развоју људских ресурса у сектору туризма.

Развијањем модернијег система образовања, едукација кадрова и „учење током целог живота“ све више добијају на значају. Ипак, теоретичари (Amoah & Baum, 1997; Peacock & Ladkin, 2002; Mayaka & Akama, 2007; Zagonari 2009; Poolock & Ritchie, 1990) и даље имају различите ставове и мишљења о заступљености студијских програма туризма у средњим школама и на факултетима.

С обзиром да Туристичка организација Ужица не поседује званичне податке о кадровској структури и броју запослених у области туризма, аутори овог рада су се посветили истраживању овог проблема. У раду је приказана структура запослених и незапослених кадрова у туризму, без угоститељства. Истраживањем су обухваћени запослени у туристичким агенцијама и организацијама и незапослени кадрови из области туризма.

Циљ рада је да се анализом социо-демографских варијабли утврди структура запослених и незапослених кадрова. Рад ће одговорити на питања: да ли у укупном броју запослених и незапослених има млађих од 30 година и у ком проценту су средњестручни, високообразовани и кадрови са Високо пословно-техничке школе струковних студија из Ужица заступљени у укупном броју запослених/незапослених. На основу анкетног истраживања спроведеног међу запосленима и података о броју незапослених кадрова добијених од Националне службе за запошљавање – филијала Ужице, неопходно је да се утврде проблеми и нађе решење за унапређење процеса запошљавања.

Пословање туристичких агенција и организација

Пословање туристичких агенција и организација на туристичком тржишту повезује информативно-саветодавна функција, која доприноси лакшем укључивању туриста у туристичке токове. Потенцијални корисници ових информација вероватно ће користити туристичке услуге приликом посете одређеној дестинацији или туристичком месту (Spasić, 2011).

У Ужицу послује пет туристичких агенција: „Рива турс“, „СИМ турс“, „Амиго травел“, „Матовић турс“ и „Срце-клок травел“. Поред информативно-саветодавне, имају и пропагандну, посредничку и организаторску функцију. Према власништву спадају у приватне туристичке агенције локалног и регионалног значаја, осим агенција „СИМ-турс“ и „Срце-клок травел“ које имају национални карактер.

Групи малих туристичких агенција, без мреже пословница, припадају агенције „Рива турс“ и „Амиго травел“. Агенција „Рива турс“ је типичан пример детаљистичких агенција (Штетић & Шалов, 2000). Искључиво се бави субагентуром али, и организацијом путовања по наруџби клијената (излети и ђачке екскурзије). Агенција „Амиго травел“ има и сопствене туристичке аранжмане па, према предмету пословања, може припадати групи мешовитих туристичких агенција. Агенције са мрежом пословница су: „СИМ-турс“, „Матовић турс“ и „Срце-клок травел“. Спадају у ред великих привредних субјеката, јер преко мреже пословница остварују контакт на ширем туристичком тржишту. Нешто шириу мрежу пословница има ТА „СИМ-турс“ (3), док ТА „Матовић турс“ и „Срце-клок травел“ имају по 2 пословнице.

Сарадњу са туристичким агенцијама и организацијама Златиборског округа остварила је једино агенција „Амиго травел“. Ова агенција за циљ има

промоцију и развој излетничког туризма. Програми су презентовани у каталошкој публикацији „Најбоље туристичке руте“ у издању Туристичке организације регије Западна Србија. Туристичка агенција „Амиго травел“ је направила одличан маркетиншки потез у свом промовисању на регионалном нивоу. На националном нивоу, ова агенција наступа на Сајму туризма у Београду на штанду Туристичке организације регије Западна Србија. Засебан штанд на Сајму има једино агенција „СИМ турс“. Без обзира на то што се агенције „Рива турс“, „Матовић турс“ и „Срце-клок травел“ не промовишу на Сајму туризма, руководство ових агенција ипак редовно посећује Сајам и склапа уговоре о сарадњи за наредну туристичку сезону.

Туристичке организације са седиштем у Ужицу су: Туристичка организација Ужица и Туристичка организација регије Западна Србија. Имају статус правног лица и послују у складу са прописима о јавним службама, а за основну делатност имају унапређење и промоцију туризма.

Туристичка организација Ужица формирана је 2004. године са циљем да кроз активности и сарадњу са привредним и другим субјектима, који посредно или непосредно доприносе туристичком развоју, ради на унапређењу и промоцији туризма општине. У циљу заједничког наступа на међународним и регионалним туристичким сајмовима, на иницијативу органа локалне самоуправе 10 златиборских општина, формирана је 2007. године Туристичка организација регије Западна Србија. Организација има за задатак да координира рад локалних туристичких организација унутар регије (Јовичић, 2002). У циљу презентације и промоције туризма златиборског краја организација је остварила сарадњу са прекограничним организацијама, са којима активно учествује у изради и реализовању туристичких пројеката.

Запослени у туристичким агенцијама и организацијама образовање и вештине из области туризма су стекли на факултетима у Београду (Географски факултет и Факултет за туристички и хотелијерски менаџмент – Сингидунум), у Новом Саду (Департман за географију, туризам и хотелијерство), у Нишу (Природно-математички факултет), у Крагујевцу (Високо пословно-техничка школа струковних студија у Ужицу) и Чајетини (средња Угоститељско-туристичка школа).

У туристичким агенцијама средњестручни кадрови ангажовани су на пословима продаје туристичких аранжмана и вођења администрације. Ове послове обављају и високообразовани кадрови али, за разлику од

средњестручних имају додатна задужења. Они се баве и пословима везаним за туристичка плаћања, маркетинг и комерцијалу, а са руководиоцима туристичких агенција посећују Сајам туризма и учествују у склапању уговора о пословној сарадњи. Највећу одговорност имају власници туристичких агенција од којих зависи квалитет и квантитет посла.

Организација рада у туристичким организацијама утврђена је према радном искуству и академском степену образовања. Послове пружања информација обављају свршени дипломци, који у директном контакту са туристима промовишу туристичке вредности дестинације. Маркетиншке послове обављају кадрови другог степена образовања (мастери). Њихов задатак је и контакт са потенцијалним туристима на Сајмовима туризма у земљи и иностранству. На руководећим позицијама се налазе кадрови основних и мастер академских студија.

Методологија рада

Истраживање структуре запослених у туристичким агенцијама и организацијама у Граду Ужицу спроведено је анкетним упитником, који садржи „затворена“ питања (на која се одговори дају штиклирањем) и „отворена“ питања (где испитаници пишу одговоре). У дистрибуирању упитника коришћен је тип истраживања – остављање упитника, који је након одређеног времена преузиман. Предност оваквог типа истраживања је у уштеди времена и ефикасности прикупљања података (Бешић, 2008). Подаци су прикупљени у марту 2016. године.

Упитник је састављен из 10 питања, од чега је 7 питања било „затвореног“ типа и 3 „отвореног“ типа. Питања су формулисана и усклађена са циљевима истраживања и приказана су на две стране. Поред демографских карактеристика (пол, старост) испитаници су давали и одговоре о образовању (стручној спреми, стеченом звању након завршетка школовања и знању страних језика), о запослењу и радном искуству у области туризма. Како би утврдили број незапослених кадрова на територији Града Ужица аутори су ступили у контакт са надлежном службом Националне службе за запошљавање – филијала Ужице. Подаци су прикупљени на основу електронског захтева (март 2016. године), који је садржао питања из анкетног упитника.

Применом статистичког програма SPSS 17.0 извршена је обрада података, а њихова анализа подразумевала је примену статистичке дескрипције. Добијени резултати су презентовани у виду табела (Pallant, 2011).

У процесу истраживања индентичности, сличности и разлика у структури запослених/незапослених кадрова, али и утврђивања знања енглеског језика према броју запослених у туристичким агенцијама и организацијама аутори су користили компаративни метод. Поређења и резултати истраживања су приказани у виду графикона.

Резултати истраживања

Град Ужице има мали проценат запослених у туризму што потврђује и анализа спроведеног анкетног упитника. Обрадом података утврђено је да међу запосленим кадровима има 17 испитаника, односно да се на евиденцији Националне службе за запошљавање – филијале у Ужицу закључно са 31.03.2016. године налазило 68 незапослених лица туристичког образовања.

Табела 1. Особине испитаника

	Запослени	Незапослени
Укупан број испитаника	17	68
Пол		
Мушки	2	12
Женски	15	56
Старосна доба		
21-30	2	47
31-40	7	20
41-50	3	1
51-60	5	1
Степен образовања		
Средња школа	2	/
Виша/висока школа	2	57
Факултет	10	11
Мастер/магистарске студије	3	/
Радно искуство		
без искуства	/	55
до 3 године	3	8
3-5	2	1
5-10	5	2
10-15	/	2
15-20	2	/
> 20	5	/

Из табеле 1. се може закључити да у структури запослених преовлађују особе старосне доби до 40 година, факултетски образоване са радним искуством од 5 до 10 година и преко 20 година. На основу резултата може се закључити да у структури незапослених преовлађују особе старосне

доби до 30 година, вишег или високог образовања, без радног искуства или са радним искуством до 3 године.

Табела 2. Туристичке агенције и организације према броју запослених

Туристичке агенције	Број запослених	Туристичке организације	Број запослених
Рива турс	3	Туристичка организација Ужица	6
Амиго травел	2		
СИМ турс	2	Туристичка организација регије Западна Србија	1
Матовић турс	2		
Срце-клок травел	1		
УКУПНО:	10		7

Подаци из табеле 2. указују да су могућности за запошљавање младих на територији Града Ужица веома ограничене. Број дипломаца који по завршетку студија пронађе прво запослење у струци је веома низак. Незапосленост ових кадрова последица је неусклађености наставних планова и програма са потребама тржишта (Вујовић и др., 2014), затим неспремност младих на рад и преузимање одговорности у испуњавању обавеза неопходних за отпочињање сопственог бизниса али, и њихова неспремност на доквалификацију (на пример завршен курс за туристичког водича има 1,5% незапослених).

Спремност младих на дневне миграције „пребивалиште-место рада“ (Solnet и др., 2014) и даље представља кључан проблем при запошљавању особа женског пола. Такође је евидентно да се млади, пре свега особе мушког пола, опредељују пре за рад на „црно“ него за волонтерски рад у струци.

Табела 3. Структура запослених/незапослених кадрова

	Запослени				Запослени (укупно)		Незапослени (укупно)	
	Туристичке агенције		Туристичке организације		м	ж	м	ж
	м	ж	м	ж				
Пол	10,0	90,0	28,6	71,4	17,6	82,4	17,6	82,4
Старост:								
21 – 30	0	0	0	28,6	0	11,8	10,2	58,8
31 – 40	10,0	40,0	14,3	14,3	11,8	29,4	7,4	22,1
41 – 50	0	10,0	14,3	14,3	5,9	11,8	0	1,5
51 – 60	0	40,0	0	14,3	0	29,4	0	0
Степен образовања:								
Средње	0	10,0	0	14,3	0	11,8	0	0

Више	10,0	20,0	14,3	14,3	0	17,6	14,7	69,1
Факултет	0	60,0	0,0	14,3	11,8	41,2	2,9	13,2
Мр/Мср	0	0	14,3	28,6	5,9	11,8	0	0
Радно искуство:								
без искуства	0	0	0	0	0	0	14,7	66,2
до 3 године	10,0	0	0	28,6	5,9	11,8	1,5	10,3
3 – 5	0	20,0	0	0	0	11,8	0	1,5
5 – 10	0	20,0	14,3	28,6	5,9	23,5	0	2,9
10 – 15	0	0	0	0	0	0	1,5	1,5
15 – 20	0	10,0	0	14,3	0	11,8	0	0
> 20	0	40,0	14,3	0	5,9	23,5	0	0
Укупно:	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Анализом узорка установили смо да у укупној структури запослених/незапослених преовлађују особе женског пола (82,4% наспрам 82,4%). Од укупног броја запослених, особа женског пола има више у туристичким агенцијама него у туристичким организацијама (52,9% наспрам 29,4%). Са друге стране, у туристичким организацијама запослено је више особа мушког пола него у туристичким агенцијама (5,9% наспрам 11,8%).

Међу запосленим особама женског пола има и оних млађих од 30 година. Ови кадрови запослени су само у туристичким организацијама (28,6%). Међутим, највећи проценат кадрова млађих од 30 година је незапослено. Према евиденцији Националне службе за запошљавање – Ужице у структури незапослених предњаче особе женског пола у односу на особе мушког пола (82,4% наспрам 17,6%).

Сви запослени имају претходно стечено радно искуство у туризму. За кадрове испод 40 година (53,0%) позиција на којој су тренутно запослени представља њихово прво радно искуство у туризму. Утврђено је и да поједини незапослени кадрови (17,8%) имају стечено искуство у туризму. Углавном се ради о лицима млађим од 30 година који раде сезонски или на привременим и повременим пословима.

Анализирајући податке установљено је да међу запосленим кадровима има више факултетски образованих него са завршеном вишом школом (76,5% наспрам 11,8%). Код незапослених предњаче кадрови са завршеном вишом школом у односу на факултет (83,8% наспрам 16,2%). Процент испитаника средњег образовања заступљен је само међу запосленим кадровима (11,8%). Процент запослених кадрова средњег образовања у туристичким агенцијама и туристичким организацијама износи 10,0% наспрам 14,3%.

Занимљиво је да су у туристичким агенцијама кадрови старији од 50 година (33,3%) завршили туристички смер на некадашњем одсеку за Географију Природно-математичког факултета у Београду. Ови кадрови запослени су на руководећим позицијама у туристичким агенцијама, а поједини су и власници/-е истих. За разлику од туристичких агенција, 33,3% запослених у туристичким организацијама од 30 до 50 година старости завршило је Географски факултет у Београду. Запослени млађи од 30 година (33,3%) су завршили Природно-математички факултет – Депарتمان за географију, туризам и хотелијерство у Новом Саду.

Може се констатовати да 11,1% запослених у туристичким агенцијама чине кадрови са Високо пословно-техничке школе струковних студија из Ужица, док у туристичким организацијама нису заступљени. Највећи проценат ових кадрова је на евиденцији Националне службе за запошљавање -Ужице (70,6%).

Сви запослени и незапослени кадрови су електронски писмени и говоре стране језике, што је у савременом процесу економских промена, глобализације и конкуренције веома битно (Вујовић и др., 2014). Према подацима Националне службе за запошљавање – Ужице сви незапослени говоре енглески језик. Знање енглеског језика поседују и сви запослени кадрови.

Резултати истраживања су показали да је за 41,2% запослених енглески језик први и једини страни језик. Детаљнија анализа је показала да 41,2% запослених има средњи, а 52,9% виши ниво знања енглеског језика. Дакле, може се констатовати да запослени у туристичким агенцијама и туристичким организацијама имају различит ниво знања енглеског језика (Скица 1).

Скица 1. Ниво знања енглеског језика према броју запослених

Анализирајући добијене резултате може се установити да 70% запослених у туристичким агенцијама има средњи ниво знања енглеског језика. Процент запослених са знањем вишег нивоа енглеског језика заступљенији је у туристичким организацијама него у туристичким агенцијама (85,7% наспрам 30%). Добијени резултати потврђују чињенично стање са терена и из праксе, а то је да запослени у туристичким организацијама више улажу у лично усавршавање у односу на кадрове запослене у туристичким агенцијама. Поред енглеског језика 52,9% запослених поседују минимум знања још једног или два страна језика.

Односно, 23,5% запослених у комуникацији са туристима користи се знањем руског, француског или италијанског језика.

Табела 4. Структура незапослених према дужини чекања на евиденцији

Пол	Дужина чекања на евиденцији НСЗ Ужице							Тотал
	до 1 године	до 2 године	до 3 године	до 4 године	до 5 година	5-8 година	> 8 година	
Мушки	0 0%	8 11,8%	1 1,5%	2 2,9%	1 1,5%	0 0%	0 0%	12 17,6%
Женски	11 16,2%	14 20,6%	12 17,6%	7 0,5%	2 2,9%	8 11,8%	2 2,9%	56 82,4%
Тотал	11 16,2%	22 32,4%	13 19,1%	9 13,2%	3 4,4%	8 11,8%	2 2,9%	68 100%

Незапослени кадрови на прво радно искуство у просеку чекају од 5 до 8 година, иако је делатност туризма по потражњи радне снаге на другом месту. У односу на 2012. годину приметно је смањење броја лица која се налазе на евиденцији незапослених до 2 године, са 62,01% на 32,4%. Ипак, потребно је нагласити да се особе мушког пола брже и лакше запошљавају, јер проналазе запослење у просеку за две године. У већини случајева се ради о пословима ван струке. Особе женског пола углавном траже посао у струци што је и разлог дужег чекања на запослење. Такође, незанемарљив је проценат особа женског пола које се првобитно остваре у улози супруге и мајке па тек у погледу каријере. То су разлози због којих ова лица на своје прво запослење чекају у просеку од 3 до 5 година.

Дискусија

У последњих годину дана у туристичким агенцијама није забележено запошљавање нових кадрова. Разлог је, са једне стране, да тренутан број запослених задовољава успешно пословање агенција, а са друге стране, реч је о малим породичним агенцијама или о агенцијама у којима централа води политику запошљавања. Отварање нових агенција је шанса за запошљавање младих, што је и забележено 2015. године али, се са друге стране поставља питање њиховог успешног пословања и опстанка на ограниченом тржишту. Слично је и приликом запошљавања у туристичким

организацијама. У 2013. години за потребе специфичних услова рада у инфо-центру Туристичке организације Ужица запослени су кадрови факултетског образовања са стеченим звањима: дипломирани менаџер у ловном туризму и дипломирани менаџер у туризму. Ипак, нова систематизација рада предвиђа отпуштање појединих кадрова.

На малом и конкурентном тржишту, као што је територија Града Ужица, успешност пословања туристичких агенција и организација зависи искључиво од способности запослених да путем иновативности, креативности, усвајања нових али, и напуштања старих знања испуне очекивања својих клијената и купаца, тј. туриста. Као најважнији задатак за запослене намеће се управљање знањем, односно развој и изградња особених компетенција из области туризма. Континуиране доквалификације и обуке запослених су неопходне током целог радног века, а поседовање и усвајање знања из области савременог маркетинга и менаџмента (рад у групи, лидерство, иновације, преговарачке способности и слично) сматрају се веома битним.

Туристички радници Златиборског округа активно учествују у стручним обукама које се организују у оквиру пројекта „Едукација запослених у туризму“, Министарства туризма, трговине и услуга и Факултета за туристички и хотелијерски менаџмент – Сингидунум. Радионице су први пут одржане на Златибору 2007. године. За запослене из туристичких агенција одржане су радионице из области агенцијског пословања. Програме обуке о развоју сеоског туризма и управљању туристичким дестинацијама похађали су запослени из туристичких организација.

Овакав вид обука требало би организовати и за незапослене, јер се кроз радионице могу научити и савладати знања и вештине које нису довољно заступљене у образовном систему. Средњестручне кадрове такође треба укључити у едукативне курсеве. Неопходно је организовати и едукативне тренинге активног тражења посла из разлога што их тржиште рада слабо препознаје.

Тржиште рада указује на то да би школовање кадрова требало да буде у складу са привредним токовима и потребама (Тодоровић, 2011). Савремени послодавац подразумева да школовани кадрови, посебно факултетски образовани, знају стране језике, електронско пословање, промоцију и маркетинг и имају усвојене вештине из области агенцијског пословања и водичке службе (Djuricic & Jovanovic, 2014). Анкетирани послодавци са територије Града Ужица претходно поменуто знања и вештине истакли су

као елиминационе приликом запошљавања кадрова. Пракса је показала да су послодавци улагали доста времена и новчаних средстава у обучавање нових кадрова, посебно из домена пословне комуникације, информационих технологија, страних језика и кореспонденције. Ипак се развој запослених у привреди Србије често посматра као трошак, уместо као инвестиција.

Са друге стране, на евиденцији Националне службе за запошљавање, филијале у Ужицу налазе се квалитетни кадрови са акредитованим факултетским дипломама који чекају на прво запослење. Када томе додамо сезонски карактер рада и просторну ограниченост при запошљавању долазимо до разлога смањеног интересовања будућих средњошколаца и студенета за наставак школовања у области туризма.

У том циљу Туристичка организација регије Западна Србија би, као један од учесника ГЕМПУС и ИПА пројеката, још више требало да се укључи у повезивање образовног и туристичко-угоститељског сектора. Односно, да сарадњом са привредним субјектима туристичко-угоститељске делатности али, и организацијама из државног сектора (на пример Привредна комора Ужице, Регионална развојна агенција „Златибор“–Ужице, канцеларије ИПА пројеката у Ужицу и Пријепољу, Завод за статистику-одељење у Ужицу, туристичке организације општина Златиборског округа и друго) створи могућности за младе у виду обављања праксе, приправничког стажа или волонтирања. Незапослени би тако усвојили неопходна знања, практична искуства и пословне вештине, а можда би се определили и за додатна усавршавања.

Пројекти Европске Уније прекограничне сарадње Србије са Босном и Херцеговином и Црном Гором (ИПА) представљају шансу за запошљавање младих. Овим пројектима дају се предлози у решавању кључних економских проблема пограничних општина и дефинишу се шансе будућег развоја посебно у области туризма и екологије. Канцеларија Заједничког техничког секретеријата ИПА пројекта са Босном и Херцеговином се налази у Ужицу, а са Црном Гором у Пријепољу. Постојање ових канцеларија омогућава и пружа шансу младима са територије Златиборског округа да примене стечена знања али, и да се додатно едукују и усавршавају. Они најбољи могу да постану сарадници али, и учесници у узради пројеката.

Закључак

Основни циљ ТЕМПУС пројекта „Усклађивање и модернизација студијских програма из области туризма у Србији“ је едукација и обучавање будућих високообразованих кадрова и стручњака из области туризма. Пројекат реализује Високо пословно-техничка школа струковних студија из Ужица са сарадницима: Високо пословном школом из Лесковца, Факултетом за хотелијерство и туризам из Врњачке Бање и Туристичком организацијом регије Западна Србија.

Приликом затварања Прве интернационалне конференције „Високо образовање у функцији одрживог развоја туризма у Србији и Западном Балкану“, одржане у Ужицу од 03. до 04. октобра 2014. године, закључено је да би поред теоријског знања високообразовани кадрови требало да поседују и вештине и практична знања, која ће им омогућити лакше запошљавање и укључивање у туристичко пословање.

Као нужност се намеће потреба да се створи такав систем образовања, где је потребно ускладити наставне планове и програме на начин који ће удовољити захтевима ефикаснијег и рационалнијег пословања у туристичкој привреди. Тиме ће се допринети пружању далеко квалитетнијих услуга и туристичких производа. У туристичкој привреди Србије, Град Ужице би због тога могао бити подигнут на још виши ниво.

Резултати овог истраживања могу да представљају полазну основу будућим радовима, које би требало усмерити ка анализи структуре запослених/незапослених кадрова у сектору туризма, не само на територији Града Ужица већ и осталих општина Златиборског округа. Будућа истраживања треба ло би да обухвате туристичко-угоститељску делатност у циљу утврђивања правог и реалног стања. Тиме би се утврдило који су образовни профили и старосне категорије најзаступљеније у структури запослених/незапослених, затим која су то знања и вештине кадровима млађим од 30 година допринела бржем проналажењу посла, спремност кадрова на мобилност и додатно усавршавање

Захвалност

Приказано истраживање је део пројекта који финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја (Евиденциони број: ОИ 176020), као и део истраживања на програму докторских студија (Депарتمان за географију, туризам и хотелијерство, Природно-математички факултет, Универзитет у Новом Саду и Географски факултет, Универзитет у Београду).

Литература

- Amoah, V. A. & Baum, T. (1997). Tourism education: policy versus practice. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 9, 5-12.
- Baum, T. (2007). Human resource in tourism: Still waiting for chance. *Tourism Management*, 28 (6), 1383-1399.
- Baum, T. (2015). Human resource in tourism: Still waiting for chance? – A 2015 reprise. *Tourism Management*, 50, 204-212.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special References to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Бешић, М. (2008). *Методологија политичких наука са статистиком*. Београд: Факултет политичких наука. Преузето са <http://www.fpn.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2010/03/SKRIPTA-2008-Metodologija-Besic.pdf>
- Вујовић, С., Премовић, Ј. & Грујић, Б. (2014). Кадрови у туризму – специфичности образовања кадрова у туризму. *Економски видици*, 2, 1-12.
- Zagonari, F. (2009). Balancing tourism education and training. *International Journal of Hospitality Management*, 28, Issue 1, 1-9.
- Djuricic, M. R., & Jovanovic, M. (Eds.). (2014). Proceedings from MHTSPS '14: The first International Conference on Higher Education in Function of Sustainable Development of Tourism in Serbia and Western Balkans. Užice: Business and Technical College of Vocational Studies.
- Jafari, J., & Var, T. (1994). Human Resources for Tourism. *Annals of Tourism Research*, 21(4), 847-848.
- Jafari, J., & Sola, E. F. (1996). Human Resource Development and Quality Tourism: A Multi-Conference Report. *Annals of Tourism Research*, 23(1), 228-231.
- Јовичић, Д. (2002). *Менаџмент туристичких дестинација*. Београд: Желнид.
- Ковачевић, Б. (2012). Утицај нивоа образовања на задовољство хуманог капитала у туристичко-хоелијерском пословању. *Школа бизниса*, 2, 49-59.
- Liu, A., & Wall, G. (2006). Planning tourism employment: a developing country perspective. *Tourism Management*, 27(1), 159-170.
- Mayaka, M., & Akama, J.S. (2007). System approach to tourism training and education: the Kenian case study. *Tourism Management*, 28, 298-306.
- Pallant, J. (2011). *Priručnik za preživljavanje*. Pristupni vodič kroz analizu podataka pomoću programa SPSS (M. Šućur & O. Milanko, prevod četvrtog izdanja). Београд: Микро књига.

- Peacock, N., & Ladkin, A. (2002). Exploring relationships between higher education and industry: a case study of a university and the local tourism industry. *Industry and Higher Education*, 16, 393-401.
- Poolock, A., & Ritchie, B.J.R. (1990). Integrated strategy for tourism education/training. *Annals of Tourism Research*, 17(4), 568-585.
- Solnet, D.J., Ford, R.C., Robinson, R.N.S., Ritchie, B.W. & Olsen, M. (2014). Modeling locational factors for tourism development. *Annals of Tourism Research*, 45, 30-45.
- Spasić, V. (2011). *Poslovanje turističkih agencija i organizatora putovanja*. Beograd: Univerzitet Singidunum.
- Szivas, E., & Riley, M. (1999). Tourism employment during economic transition. *Annals of Tourism Research*, 26 (4), 747-771.
- Тодоровић, Б. (2012). Високообразовање у Ужицу у функцији подстицања развоја привреде и туризма региона. Преузето са: http://www.trend.uns.ac.rs/stskup/trend_2012/radovi/A5-1/A5.1-1.pdf (датум преузимања 15.09.2014. године)
- Штетић, С., & Шалов, П. (2000). *Пословање туристичких агенција*. Београд: Савезни центар за унапређење хотелијерства-угоститељства.