

УДК 378.14.015.62

DOI: 10.26140/bg23-2019-0803-0006

**МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И ПРЕДПРИЯТИЙ
ТУРБИЗНЕСА (НА ПРИМЕРЕ ВЛАДИВОСТОКСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА, Г. ВЛАДИВОСТОК)**

© 2019

Гомилевская Галина Александровна, кандидат экономических наук, директор
Международного института туризма и гостеприимства
Ден Валерия Гихоевна, магистрант кафедры туризма и экологии
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
(690014, Россия, Владивосток, улица Гоголя, 41, e-mail: denlero4ka96@mail.ru)

Аннотация. Повышение качества образования является одной из актуальных проблем не только для России, но и для всего мирового сообщества. Решение этой проблемы связано с модернизацией содержания образования, оптимизацией способов и технологий организации образовательного процесса и переосмыслением цели и результата образования. В статье рассмотрены последние исследования и публикации по теме, представлен анализ системы подготовки кадров в сфере туризма и гостеприимства в России и оценены тенденции развития рынка труда в городе Владивостоке. Цель исследования – проанализировать систему туристского образования и предложить модель взаимодействия образовательного учреждения и предприятий турбизнеса. В ходе исследования проведен опрос представителей гостиничного бизнеса, что позволило выявить основные проблемы подготовки кадров в настоящее время. Определено, что взаимное сотрудничество туристского бизнес-сектора и учреждений образования позволит выделить требования и запросы к соискателю, сформировать необходимые к освоению профессиональные компетенции и улучшить эффективность образования. Повышение соответствия специалистов потребностям рынка труда, восполнение недостатка практических профессиональных навыков и получение выпускниками профессионального опыта уже на стадии обучения в университете может быть достигнуто путем внедрения предложенной авторами схемы по организации практики для студентов.

Ключевые слова: туристское образование, качество образования, подготовка кадров, туристская деятельность, сфера туризма и гостеприимства, практико-интегрированное обучение, схема взаимодействия туристского сектора и образовательных учреждений, взаимное сотрудничество, инновационные подходы в образовании

**INTERACTION BETWEEN EDUCATIONAL INSTITUTION AND TURBUSINESS ENTERPRISES
(ON THE EXAMPLE OF THE VLADIVOSTOK STATE UNIVERSITY
OF ECONOMICS AND SERVICE, VLADIVOSTOK CITY)**

© 2019

Gomilevskaya Galina Aleksandrovna, candidate of economics sciences, director
of International institute of tourism and hospitality
Den Valerya Gihoevna, undergraduate of the chair of tourism and ecology
Vladivostok State University of Economics and Service
(690014, Russia, Vladivostok, street Gogolya, 41, e-mail denlero4ka96@mail.ru)

Abstract. Improving the quality of education is one of the urgent problems not only for Russia, but also for the entire world community. The solution to this problem is related to the modernization of the content of education, the optimization of methods and technologies for organizing the educational process, and the rethinking of the purpose and result of education. The article discusses the latest research and publications on the topic, presents an analysis of the training system in the field of tourism and hospitality in Russia, and assesses the trends in the development of the labor market in the city of Vladivostok. The purpose of the study is to analyze the system of tourism education and propose a model for the interaction of educational institutions and tourism enterprises. During the study, a survey of hotel business representatives was conducted, which made it possible to identify the main problems of personnel training at the present time. It was determined that the mutual cooperation of the tourism business sector and educational institutions will highlight the requirements and requests for the applicant, to form the necessary professional competencies for development and improve the effectiveness of education. Improving the compliance of specialists with the needs of the labor market, filling the lack of practical professional skills and gaining professional experience by graduates at the university stage can be achieved by introducing a scheme for organizing practice for students proposed by the authors.

Keywords: tourism education, quality of education, training, tourism, tourism and hospitality, practice-integrated training, interaction scheme of the tourism sector and educational institutions, mutual cooperation, innovative approaches to education

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами.

На сегодняшний день индустрия туризма и гостеприимства – это одна из крупных и динамично развивающихся систем сектора экономики, в структуре которой функционирует сразу несколько элементов: средства размещения, предприятия общественного питания, транспортные, культурно-развлекательные и туристские услуги. Значительную роль в индустрии гостеприимства играет персонал и «гостеприимное поведение», так возникает проблема подготовки кадров в сфере туризма и гостеприимства.

Быстрые темпы развития туристской индустрии в России (количество туристов в 2018 году более 60 млн, включая 5 млн иностранцев (+5% к 2017)) [2] обусловили появление большого количества учебных заведений, а диверсификация форм профессионального туристского образования объясняется необходимостью подготовки современного кадрового потенциала, владеющего

теоретическими знаниями и практическими навыками.

Главной целью профессионального образования выступает подготовка квалифицированного специалиста, который имеет соответствующий уровень и профиль, способного конкурировать на рынке труда, обладающего рядом компетенций, свободно владеющего необходимыми профессиональными навыками и ориентирующегося в смежных областях деятельности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности [1].

Анализ последних исследований и публикаций

Общим вопросам подготовки кадров и методах профессионального обучения посвящены труды авторов Н.А. Архангордской, Л.И. Рогачевой, О.С. Рубцовой и др. [3–14], в которых выделены основные формы сотрудничества работодателя и образовательного учреждения, которые влияют на эффективность обучения и подготовку квалифицированного персонала.

Исследователи В.Ю. Морозов, К.А. Англинов, И.А.

Коновалова подтверждают актуальность и необходимость совершенствования подготовки кадров в индустрии туризма и гостеприимства, рассматривая сочетание традиционных форм с современными методами обучения, что позволяет будущему специалисту развивать навыки, помогающие адаптироваться в условиях рыночных изменений и постоянно обновляющихся требований [15-17].

Инновационные аспекты в подготовке кадров в индустрии туризма и гостеприимства рассмотрены в работах В.И. Кружалина, Ж.Д. Танчева, Н.А. Зайцевой [18-20], где отмечается потребность в проведении мониторинга и прогнозирования рынка труда, в организации стажировок, в том числе международных, а также активном сотрудничестве с предприятиями туристского и гостинично-ресторанного бизнесов.

Таким образом, приоритетом современного образования должен стать процесс и условия получения знаний, при которых формируются способность разработки понятий для решения определенных задач, индивидуальность и самоактуализация личности, а также компетенции, позволяющие отличить высоко результативного работника от среднего.

Формирование целей статьи (постановка задания)

Цель статьи – проанализировать систему туристского образования и предложить модель взаимодействия образовательного учреждения и предприятий турбизнеса.

Изложение основного материала исследования

Индустрия туризма гостеприимства удовлетворяет основные потребности и организует комфортное и качественное пребывание туриста в другой стране. Как комплексная составляющая туристского сектора индустрия гостеприимства производит услуги с проявлением персонального внимания к туристу и его индивидуальным потребностям. Индустрия гостеприимства напрямую связана со сферой услуг и заключается в том, чтобы предоставить потенциальному потребителю домашний уют и создать отвечающую требованиям и запросам обстановку [21].

Сегодня в сфере услуг занято более 2/3 численности активного населения всех стран с развитой рыночной экономикой, что обеспечивает 75% рабочих мест в США, 64% в Англии, 50% в России, 41% в Германии, 35% в Италии [22].

По данным ВСТП, туристический сектор предоставляет рабочие места для 3,6% занятых в мире (рисунок 1) [23].

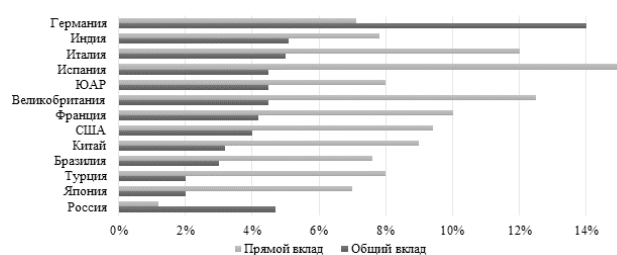


Рисунок 1 – Вклад туризма в занятость
Составлено автором по [22]

С учетом смежных отраслей вклад туризма в общую численность занятых в мире оценивается в 9,6% или 292,2 млн. чел. В ряде ведущих экономик эти показатели превышают среднемировой уровень.

Кристофер Писсаридес, нобелевский лауреат по экономике, в лекции «Человеческий капитал после четвертой индустриальной революции», обозначил области, в которых самым ценным ресурсом всегда останется человек: здравоохранение, образование, гостеприимство, недвижимость, домохозяйство и персональные услуги [24].

Следует отметить, что сфера туризма и гостеприимства осуществляет подготовку кадров разного уровня – от портье до руководителя и управляющего отелем. Специфика работы с потребителем услуг предполагает личный контакт, потому необходимо подчинение всего персонала единым стандартам сервиса.

Такое качество, как гостеприимство, трудно включить в стандартную обучающую программу, однако персонал должен научиться правильно вести разговор с потребителем и создавать условия, при котором гость чувствует себя в комфортной и непринужденной обстановке. Важнейшими требованиями, предъявляемыми к сотрудникам индустрии гостеприимства, являются:

- привлекательный внешний вид (соответствующая прическа, одежда, сдержанность в выборе украшений, маникюра, макияжа и одежды);
- приветливая манера поведения (учтивость, вежливость, улыбка);
- владение знаниями в области этики и психологии общения;
- коммуникабельность и внимательность по отношению к потребителю;
- ненавязчивость;
- знание иностранных языков [25,26].

Ключевые элементы подготовки кадров сформированы на основании адаптивной динамической социально-экономической системы, которая обеспечивает постоянное совершенствование образования.

На сегодняшний день совершенно очевидно, что спрос на получение профессий туристской отрасли постоянно растет. Организованный маркетинг спроса на рынке труда позволяет образовательным учреждениям оперативно реагировать и вносить соответствующие изменения в содержание профессиональной подготовки.

Основными направлениями (профилями), по которым осуществляется подготовка кадров сферы туризма и гостеприимства, являются «Социально-культурный туризм», «Технология и организация туроператорских и турагентских услуг» и «Туризм» (больше ориентированы на студентов с гуманитарным складом ума), направления «Менеджмент организации» и «Экономика и управление на предприятии» – предполагают хорошее знание математики.

Согласно данным Федерального агентства по туризму в России функционирует 368 образовательных учреждений, готовящих специалистов с высшим профессиональным образованием (бакалавриат, магистратура) в индустрии туризма по направлениям «Туризм» (47%), «Гостиничное дело» (17%) и «Сервис» (36%), всего представлено 541 программа [27].

Рассматривая территориальный аспект, программы подготовки в сфере туризма и гостеприимства представлены преимущественно в Европейской части Российской Федерации (таблица 1) [27].

Таблица 1 – Туристское образование в субъектах РФ

№	Субъект РФ	Кол-во программ	ВУЗы
1	Москва и Московская область	78	Российский государственный социальный университет, Российский университет дружбы народов, Московский гуманитарный университет
2	Санкт-Петербург и Ленинградская область	30	Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья имени П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербургский государственный экономический университет
3	Краснодарский край	28	Сочи́нский государственный университет, Пятигорский государственный лингвистический университет, Кисловодский филиал МГИИТ имени Ю.А. Семеновича
4	Ставропольская область	27	Ессентукский институт управления, бизнеса и права, Филиал РУДН в Ессентуках, Северо-Кавказский федеральный университет
5	Саратовская область	25	Гуманитарный университет, Уральский государственный экономический университет, Уральский международный институт туризма
6	Республика Татарстан	20	Университет управления "ТИСБИ", Нижнекамский муниципальный институт, Казанский (Приволжский) федеральный университет
7	Республика Башкортостан	14	Башкирский государственный аграрный университет, Башкирский государственный университет, Уфимский государственный нефтяной технический университет
8	Ростовская область	13	Южный федеральный университет, Донской государственный технический университет, Ростовский государственный университет путей сообщения
9	Новосибирская область	13	Новосибирский государственный технический университет, Сибирская академия управления и массовых коммуникаций (институт), Новосибирский государственный технический университет
10	Курская область	12	Юго-Западный государственный университет, Региональный открытый социальный институт, Курский государственный университет
11	Самарская область	12	Самарский государственный экономический университет, Самарская академия государственного и муниципального управления, Поволжский государственный университет сервиса
10	Нижегородская область	11	Нижегородский государственный инженерно-экономический институт, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина (Мининский университет)
11	Приморский край	10	Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, Дальневосточный федеральный университет, Институт технологии и бизнеса
11	Омская область	10	Омская гуманитарная академия, Омский государственный технический университет, Омский государственный институт сервиса

Составлено автором по [27]

Программы подготовки в сфере туризма и гостеприимства осуществляются во всех регионах Российской Федерации, преимущественно в Москве и Московской области, Санкт-Петербурге и Ленинградской области, Краснодарском крае, Ставропольской и Саратовской областях.

Среди высших учебных заведений России, готовящих бакалавров и магистров в сфере туризма и гостеприимства, в десятку вошли следующие (рисунк 2). ВУЗы были проанализированы по таким критериям как качество обучения, научная деятельность, международные связи, востребованность работодателями студентов вузов. В общем рейтинге специальностей по среднему количеству студентов, выбирающих данное направление, «Туризм и гостеприимство» занимает 65 место [28].

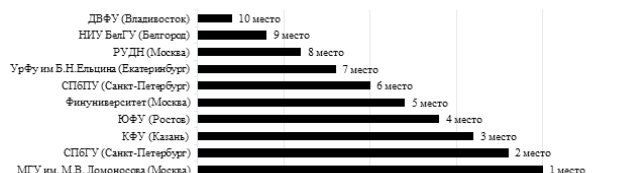


Рисунок 2 – Рейтинг ВУЗов России

Составлено автором по [19]

В пятерку лучших университетов по туристскому образованию вошли Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Санкт-Петербургский государственный университет, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Южный федеральный университет, Финансовый университет при Правительстве РФ. Дальневосточный регион в рейтинге представляет Дальневосточный федеральный университет.

В целом, несмотря на то, что система туристского образования в России стала создаваться в начале 90-х гг. прошлого столетия, а до этого подготовка кадров для сферы туризма носила случайный, несистемный характер и связана была в основном с экскурсионно-краеведческой деятельностью, можно отследить выраженную тенденцию роста популярности образования в сфере туризма и гостеприимства, и повышения качества образования.

На наш взгляд необходимо провести исследование для оценки уровня подготовки кадров по мнению представителей гостиниц города Владивостока, и выявить основные проблемы их подготовки.

Опираясь на результаты исследования, можно сказать, что 17% гостиничных предприятий города Владивостока имеют потребность в новых кадрах (сотрудниках службы приема и размещения (требуется высшее образование) – 7%, горничных (не требуется высшее образование) – 10%), что обусловлено высокой текучестью кадров в этих подразделениях гостиниц.

При возникновении потребности в специалисте гостиничное предприятие принимает следующие действия:

- направление сотрудника на обучение или переподготовку – 46%;
- прием на работу специалиста с опытом работы (возможно без профильного диплома) – 34%;
- прием на работу специалиста-выпускника ВУЗа с профильным образованием без опыта работы – 20%

Основные причины, по которым в гостиничные предприятия предпочитают не привлекать выпускников профильных вузов, а брать готовых специалистов, представлены на в таблице 2.

Предпочтение принимать на работу уже готовых специалистов с опытом объясняется убеждениями работодателя о низкой теоретической подготовке студента и неготовности удовлетворения требований работодателей по качеству работы (27%), отсутствием опыта (23%) и необходимостью дополнительных вложений средств в обучение молодого специалиста (33%).

Таблица 2 – Основные причины привлечения готовых специалистов

Варианты ответов	Распределение ответов	
	Абс.	%
Нет свободных рабочих мест	5	16
Плохая теоретическая подготовка молодых специалистов	8	27
Отсутствие опыта молодых специалистов	7	23
Значительные затраты на дополнительное обучение	10	33
Всего опрошено	30	100

Составлено автором

Под теоретической подготовкой участники опроса подразумевают знание специфики работы действующего гостиничного предприятия и бизнес-процессов, протекающих в гостинице. На наш взгляд, такого рода компетенции легче усваиваются и закрепляются с применением практических приемов обучения. Следовательно, нежелание брать на работу выпускников вузов объясняется все-таки преимущественно их слабой практической подготовкой.

Тем не менее, работодателями отмечается необходимость обучения и повышения квалификации собственных сотрудников: 42% опрошенных считают, что обучение должно иметь непрерывный характер, 27% отмечают достаточность обучения несколько раз в полгода, раз в 2 месяца – 25% и несколько раз в год – 6%.

При оценке существующих образовательных программ, предлагаемых образовательными учреждениями, представители гостиниц отмечают ряд недостатков:

- отсутствие или недостаточность информации о новых тенденциях гостиничного сервиса (29%);
- проведение занятий лишь в учебных классах без использования практических лабораторий и реальных условий гостиничного бизнеса (36%);
- ограниченное использование в учебном процессе современных материально-технических средств производства и реализации гостиничного продукта (24%);
- недостаточный практический опыт преподавателей (11%).

Так, необходимо внедрить систему подготовки специалистов с помощью практической составляющей и проводить стажировки в гостиницах во время обучения и использования в качестве баз практик реально действующие предприятия туристского бизнеса.

В современной международной практике гостиничного образования, наиболее распространенной является модель, построенная на базе учебной гостиницы (Швейцарская модель). Суть ее заключается в том, что студенты обучаются и одновременно проживают в относительно замкнутом пространстве, поочередно выполняя профессиональные роли работников гостиничного предприятия [29].

В связи с этим можно реализовать если не всю модель, то некоторые ее элементы на базе учебных гостиниц в соответствии со следующей структурой управления образовательной средой (на примере Владивостокского государственного университета экономики и сервиса) (рисунок 3).



Рисунок 3 – Схема управления образовательной средой

Составлено автором

Организация работы с кафедрой по прохождению

практики студентами происходит следующим образом: подача заявки от предприятия, рассмотрение и обработка заявки на кафедре, согласование с учебным отделом и предоставление студентам.

Студенты, выступая одновременно в качестве сотрудников отеля, получают практические навыки, подкрепляя свои теоретические знания.

Данная достаточно замкнутая среда должна включать в себя полный цикл обслуживания гостиничного предприятия: предприятие питания, прачечная, служба приема и размещения, служба номерного фонда и др.

Ввиду невозможности осуществления полного проживания студентов в гостиничном комплексе, необходимо согласовать расписание с учебным отделом и организовать такой метод прохождения практики. Например, организация месячной практики на 4 курсе (в соответствии с расписанием выхода на практику) с учетом отработки студента во всех подразделениях гостиницы. Студенты, выходя на практику по расписанию не пропускают занятия по основным читаемым на выпускном курсе дисциплинам и к концу практики имеют теоретические и практические навыки работы в гостиничном предприятии. Основные проблемы: большое количество выпускников может затруднить процесс распределения студентов, организация работы студентов нескольких групп на одном предприятии в одном подразделении.

Опираясь на международный опыт организации практико-ориентированного образования в сфере туризма и гостеприимства (BHMS Business School, Swiss Federal Institute of Technology), становится очевидным, что оптимальной формой организации практического обучения является модель учебной гостиницы или использование элементов этой модели.

Выводы исследования и перспективы дальнейших изысканий данного направления

В ходе исследования мы выяснили, что сегодня приоритетными принято считать узких специалистов, практически подготовленных, способных к быстрой адаптации к профессиональной деятельности, обладающих умением креативно мыслить. В работе проведена оценка тенденций развития образовательного рынка в России, которая свидетельствует о высоком спросе на профильное образование в сфере туризма и гостеприимства.

Взаимодействие и активное сотрудничество предприятий туристского и гостиничного сектора с профильными вузами позволит определить требования к качеству подготовки кадров, повысить статус и престижность рабочих профессий, обеспечить рынок более подготовленными и квалифицированными специалистами, увеличить эффективность туристского образования.

Исследование показало, что существует потребность рынка города Владивостока в практико-ориентированном образовании, подготовке специалистов для гостинично-ресторанного бизнеса, готовых к работе на предприятиях без дополнительных затрат на обучение их на предприятии. Отмечается ряд проблем в существующих образовательных программах подготовки специалистов: подача устаревшей информации о тенденциях гостиничного сервиса, нехватка практических методов обучения, ограниченное использование материально-технической базы в процессе обучения и недостаточный практический опыт преподавателей.

Повышение соответствия специалистов потребностям рынка труда, восполнение недостатка практических профессиональных навыков и получение выпускниками профессионального опыта уже на стадии обучения в университете может быть достигнуто путем внедрения предложенной авторами схемы по организации практики для студентов. Новая система прохождения практики призвана повысить образовательный уровень студентов, повысить качество усвоенного теоретического материала и ввести в курс современных тенденций развития туристского рынка.

Таким образом, для подготовки кадров, владеющих

навыками в сфере индустрии туризма и гостеприимства необходимо повышение роли практической подготовки и обновленная система проведения практики, а также использование реально существующих тренинговых площадок.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Байденов В.И. Модернизация профессионального образования: современный этап. Изд. 2-е доп. и перераб./ В.И. Байденов, Ван Зантворт Дж. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. - 674 с.
2. Итоги туризма в России в 2018 году [Электронный ресурс] Аналитические агентство туристской статистики. - Режим доступа: <http://turstat.com/toprussiastattravel2018>
3. Архангородская Н.А. Подготовка и переподготовка кадров: новые методы и формы/ Н.А. Архангородская// Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. - №5. - 2011. - С. 6-9.
4. Рогачева Л.И. Формы и методы подготовки кадров высшей квалификации/ Л.И. Рогачева// Наука и современность - 2015 Сборник научных трудов. - Москва. - 2015. - С. 157-161.
5. Рубцова О.С. Формы и методы сотрудничества работодателя и образовательного учреждения по подготовке квалифицированных кадров в современных условиях
6. Полевая Н.М., Ситникова В.В. Проблемы привлечения работодателей к учебному процессу по направлению подготовки «социальная работа» // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. Т. 7. № 2 (23). С. 196-200.
7. Иванова Т.Н. Конструирование инновационной региональной консолидационной модели «молодой специалист-работодатель» как условие регулирования социально-трудовых отношений в процессе флексibilизации рынка труда: социологический аспект // Карельский научный журнал. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 252-255.
8. Даневич Н.В. Поддержка конкурентоспособности работников предприятий на основе активного взаимодействия социальных партнеров // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2014. № 3 (8). С. 24-27.
9. Щербак О.Ю. Кадровый потенциал в контексте социально-экономической характеристики региона // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2015. № 1 (10). С. 112-114.
10. Тазиева Л.М., Бочкарева Т.Н., Осадчий Э.А. Исследование необходимости практико-ориентированного профессионального образования в университете // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 214-216.
11. Стефанова Н.А., Ахунова З.Р. Взгляд работодателя на «on-line специалиста» или качество дистанционного обучения // Карельский научный журнал. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 102-104.
12. Ермошкина И.Г., Иштерякова Т.И. Взаимодействие с региональным рынком труда как инновационный ориентир развития современного колледжа // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 64-67.
13. Гусев В.А., Нисман О.Ю. Создание адаптивной системы непрерывной подготовки и переподготовки кадров для регионального рынка труда // Самарский научный вестник. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 214-218.
14. Шкиль О.С., Гаврилюк Е.А. Об участии работодателей во внешней оценке качества профессиональной подготовки кадров // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 1 (18). С. 240-243.
15. Морозов В.Ю. Особенности подготовки кадров в сфере туризма и гостеприимства в России: традиционный и современный подходы/ В.Ю. Морозов, А.А. Поправкин// Сервис в России и за рубежом. - № 2 (58). - Т.9. - 2015. - С. 88-99.
16. Англинов К.А. Специфика подготовки квалифицированных кадров в сфере туризма и гостеприимства в Санкт-Петербурге/ К.А. Англинов// Научно-методический электронный журнал «Концепт». - № Т22. - 2015. - С. 31-35.
17. Коновалова И.А. Подготовка кадров для сферы туризма и гостеприимства в современных условиях/ И.А. Коновалова, А.А. Шлепина// Повышение конкурентоспособности социально-экономических систем в условиях трансграничного сотрудничества регионов VI всероссийская научно-практическая конференция с международным участием, Посвящена 75-летию Гуманитарно-педагогической академии. - Симферополь. - 2019. - С. 258-260.
18. Кружалин В.И. Инновационные подходы в подготовке кадров для индустрии гостеприимства/ В.И. Кружалин// Вестник Национальной академии туризма. - № 2 (14). - 2010. - С. 39-41.
19. Танчев Ж.Д. Инновации в подготовке кадров международного уровня для туризма и гостеприимства/ Ж.Д. Танчев// Минералы и драгоценные металлы в национальных стратегиях развития туризма: Материалы научно-практической конференции (с международным участием). - 2012. - С. 129-132.
20. Зайцева Н.А. Изменение подходов к подготовке кадров для сферы туризма и гостеприимства: основные тренды и инновационные технологии/ Н.А. Зайцева// Актуальные проблемы развития туризма Материалы международной научно-практической конференции. Под ред. С.В. Дусенко, Н.Л. Авиловой. - 2018. - С. 411-418.
21. Белоусова И. С. Гостиничная индустрия как комплексная составляющая индустрии туризма и гостеприимства // Молодой ученый. - 2015. - №11. - С. 1183-1185
22. Сфера услуг и ее место в рыночной экономике [Электронный ресурс] Материалы учебного пособия по коммерческой деятельности

в сфере услуг М.Ю. Килль. – Режим доступа: <http://studok.net/book/138-kommercheskaya-deyatelnost-v-sfere-uslug-uchebnoe-posobiekill-myu/6-11-sfera-uslug-i-ee-mesto-v-rynochnoj-yekonomike.html>

23. Статистика по развитию туризма [Электронный ресурс] Институт комплексный стратегический исследований. – Режим доступа: <https://icss.ru/vokrug-statistiki/razvitie-turizma>

24. Востребованные профессии сегодня [Электронный ресурс] Образование за рубежом. – Режим доступа: <https://www.iqconsultancy.ru/articles/kakie-professii-budut-vostrebovany-cherez-5-7-let/>

25. Кабушкин, Н. И. Управление гостиницами и ресторанами : учебное пособие для вузов / Н. И. Кабушкин. – Мн. : БГЭУ. – 2009. – 223с.

26. Ваген Л. В. Д. Гостиничный бизнес / Л. В. Д. Ваген ; пер. А. Сухорукова. - Ростов н/Д : Феникс, 2001. – 412 с.

27. Образование в сфере туризма в России [Электронный ресурс] Официальный сайт Ростуризма РФ. – Режим доступа: https://www.russiatourism.ru/contents/Subyektam_turindustrii/obrazovanie-v-sfere-turizma20

28. ВУЗы России по специальности туризм [Электронный ресурс] Сборник ВУЗов России. – Режим доступа: <http://vizoteka.ru/%D0%B2%D1%83%D0%B7%D1%8B/%D0%A2%D1%83%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%BC-43-03-02>

29. Гомилевская Г.А. Проблемы инфраструктурного и кадрового обеспечения инновационной деятельности в гостиничной сфере/ Г.А. Гомилевская// Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – № 2 (6). – 2010. – С. 177-190.

Статья поступила в редакцию 18.07.2019

Статья принята к публикации 27.08.2019