

Copyright © 2021 by Sochi State University



Published in the Russian Federation
Sochi Journal of Economy
Has been issued since 2007.
ISSN: 2541-8114
2021. 15(2): 192-198

www.vestnik.sutr.ru



UDC 378.1:338.483

Features of Personnel Training for the Management System for the Development of National and Inbound Tourism: Regional Aspect

Tatyana A. Shebzukhova ^{a, *}

^aNorth Caucasus Federal University, Pyatigorsk Branch, Pyatigorsk, Russian Federation

Abstract

The article deals with issues related to the training of personnel for tourism and hospitality. A retrospective analysis of the indicators of tourism assessment in the region is carried out; the features of training personnel for the regional tourism business are identified. It is established that universality and constant modernization should become the basis of new approaches to training personnel for the tourism and recreation cluster. Special attention is paid to the methodology of interactive training in the system of personnel training for regional business structures in the field of tourism and hospitality. It is noted that one of the conditions for the applicability of interactive teaching methods in the practice of training personnel for the regional tourism business should be considered the presence of highly qualified specialists from among scientists and practitioners. The expediency of innovative approaches to the processes of improving the effectiveness of training at the expense of external resources (outsourcing) is justified. It is noted that it is necessary to form the game-technical and sociocommunicative competence of scientific and pedagogical workers as the main condition for high-quality training of personnel. The necessity and expediency of cooperation between universities, colleges and basic enterprises is evaluated.

Keywords: tourism management, personnel training, traditional and modern approaches.

1. Введение

Развитие внутреннего и въездного туризма сегодня — это приоритетная задача социально-экономического развития региона Кавказских Минеральных вод (КМВ). Туристическая индустрия региона вносит определенный, весьма существенный вклад в региональную копилку, что способствует формированию условий для социальной стабильности региона, развития мелкого и среднего бизнеса, появления новых рабочих мест. Обратимся к цифрам: Кавказские Минеральные Воды в 2019 году посетили более 1,2 млн человек, что на 11 % больше, чем в 2018 году; сегодня туристической деятельностью на КМВ занимаются более 150 предприятий, большая часть которых оказывает населению оздоровительные услуги. Въездной туризм, этно- и гастрономический туризм находятся в стадии развития ([Аналитический портал, 2021](#)).

Современный туристический бизнес, в основе которого лежит кластерный подход и принципы государственно-частного партнерства предполагает интеграцию в регионе всех стейк-холдеров, которые занимаются планированием, организацией, управлением и реализацией туристско-рекреационных услуг. Именно поэтому актуальны исследования проблем, связанных с подготовкой кадров для предприятий и организаций туристической индустрии в регионе и системы управления развитием этого перспективного направления. Цель

* Corresponding author

E-mail addresses: iskl@bk.ru (T.A. Shebzukhova)

исследования – анализ особенностей подготовки кадров для туристической индустрии региона (Шебзухова, 2019).

По данным службы занятости региональная туристическая индустрия испытывает дефицит в квалифицированных кадрах, имеющих высшее профессиональное образование. Слабой стороной отечественного образования в туристско-рекреационной сфере, по мнению отдельных исследователей (Арифалин, Морозова, 2012) является недостаточная практическая подготовка выпускников. Регион КМВ имеет развитую гостиничную инфраструктуру и сеть санаторно-курортных комплексов что позволяет организовать производственную практику, проводить обучения на рабочем месте, формировать систему взаимодействия потенциальных работодателей и вуза.

Туристическая отрасль Кавминвод представлена преимущественно учреждениями санаторной направленности и это обстоятельство позволяет автору говорить о подготовке кадров для сферы туризма и гостеприимства.

Сфера гостеприимства – это комплекс разнообразных видов деятельности, основной целью которого является обеспечение приема и качественного обслуживания гостей, что безусловно требует от управляющего профессиональных навыков в организации досуга гостей, в сфере ресторанного и гостиничного бизнеса и т.п. Динамический характер спроса на туристические продукты и услуги гостеприимства требует от системы управления постоянной готовности и соответствия высоким стандартам сервиса, а нетипичный график загруженности сотрудников, как правило, круглосуточный, требует от менеджмента в сфере туризма и гостеприимства особых знаний в области управления персоналом, тайм-менеджмента и кадровой логистики. Внимание общественности и государства к туризму и сфере гостеприимства стало проявляться сравнительно недавно и этот факт обуславливает появление ряда проблем в системе подготовки кадров: недостаточное количество высококвалифицированных преподавателей, отсутствие надежных технологий формирования практикоориентированных образовательных программ, недостаточно полное понимание студентами целей и задач выбранной профессии и зачастую психологическая неготовность к работе с потребителями туристско-рекреационных услуг. Представленные проблемы, по нашему мнению, ставят перед нами задачи, которые необходимо решать: совершенствование системы подготовки кадров посредством привлечения высококвалифицированных специалистов; прозрачная, личностно-ориентированная система формирования знаний, умений и навыков у будущих менеджеров сферы туризма и гостеприимства.

2. Материалы и методы

Изучение и сравнительный анализ фактологических и эмпирических материалов по проблематике подготовки кадров для регионального туристического бизнеса, выполненный автором, позволил сформировать концептуально-теоретический подход к внедрению инноваций в процесс обучения и профессионального сопровождения студентов. Традиционные методы подготовки кадров для системы управления в сфере туризма и гостеприимства мало отличаются от классических вузовских образовательных технологий: это лекционные, практические/лабораторные занятия, которые могут проводиться на рабочем месте или вне его. Некоторое разнообразие в эту классическую схему вносят современные программные средства виртуальной или дополненной реальности, которые позволяют имитировать «производственный» процесс приема и обслуживания гостей. Авторский подход обеспечивает единство классических и инновационных образовательных технологий, позволяющих вывести уровень подготовки кадров в сфере туризма и гостеприимства на качественно более высокий уровень. Контент-анализ методологических и аналитических материалов по исследуемой проблематике, выполненный в процессе исследования, наблюдение и экспертная оценка взаимодействия в системе «вуз-бизнес-структуры в сфере туризма и гостеприимства» подтверждают целесообразность и необходимость системного внедрения инноваций в практику научно-педагогической деятельности вуза.

3. Обсуждение

Современный подход к подготовке менеджеров туризма и гостеприимства в основе своей имеет компетентностный подход (Скульмовская, Кудинова, 2017), инновационные образовательные технологии (Клименко, 2019), аутсорсинг и аутстаффинг (Анучина, 2018).

Компетентностный подход, как метод моделирования и проектирования результатов образования, стал основой современного профессионального образования. Этот подход предполагает формирование у будущих менеджеров туризма и гостеприимства профессиональных и социокультурных компетенций, готовность к работе с людьми. Анализ причинно-следственных связей в системе отношений на региональном рынке труда подтверждает необходимость разработки новых образовательных стандартов в сфере туризма и гостеприимства; новых методов оценки требований работодателя; формирования сообщества профессионалов, способных оценить уровень проблем в системе подготовки кадров для сферы туризма и гостеприимства и обозначить пути решения этих проблем.

Инновационные образовательные технологии – это комплекс образовательных технологий, в основе которых лежат активные методы обучения. Системность применения инновационных образовательных технологий обеспечивает формирование профессиональных компетенций по выбранному профилю подготовки, навыки социокоммуникативного взаимодействия, коммуникативного самоконтроля и т.п. В Пятигорском институте Северокавказского федерального университета разработана комплексная программа применения интерактивных образовательных технологий обучения и организационного развития, которая была успешно реализована в системе основного и дополнительного образования. Данная программа в своей основе имеет принципы игротехнического менеджмента, которые позволяют интенсифицировать образовательный процесс на основе внедрения в него интерактивных технологий обучения и организационного развития персонала, создать психологически комфортную среду, обеспечивающую идею обучения как процесса сотрудничества в паре «ученик-учитель» (Шебзухова, Клименко, 2019). Такой подход к подготовке кадров для сферы туризма и гостеприимства позволяет перейти от узкой профессиональной специализации к подготовке специалиста, способного к постоянному профессиональному и личностному самосовершенствованию. Практика показала, что наиболее эффективным является так называемый интегрирующий подход к введению инноваций в практику подготовки специалистов, позволяющий объединить классические методики, ранее известные технологии и новые способы обучения и профессионального сопровождения (Шебзухова, 2020). Модель обучения на основе интеграции классических и инновационных технологий, по мнению автора, должна содержать несколько направлений: учебный процесс, как система индивидуального обучения; учебный процесс, как технология развития аналитических способностей и опыта исследовательской работы; учебный процесс, как средство формирования специалиста, ориентированного на выполнение конкретных заданий. В зависимости от выбранного направления преподаватель формирует соответствующую модель курса и/или отдельной темы.

Бесспорным является тот факт, что использование инноваций в научно-педагогической деятельности требует от преподавателя определенных навыков, игротехнической и интерактивной компетентности, мотивационной готовности и способности отказаться от авторитарного стиля, только при соблюдении этих условий инновационная деятельность в системе подготовки кадров станет ведущим фактором повышения качества и эффективности обучения, предоставит менеджерам образования выполнять диагностику причин успехов и неудач своих воспитанников. Немаловажную роль в системе подготовки кадров в сфере управления туризмом и гостеприимством играет профессионально-педагогическое сопровождение студентов в процессе подготовки и в первый год после трудоустройства. Выпускник вуза, ориентированный на управление развитием санаторно-курортного комплекса, туристического агентства, ресторанного комплекса должен быть готов к решению сложных задач, которые могут не иметь отношения непосредственно к профессии. Опыт применения интерактивных технологий (Клименко, 2020) позволяет утверждать, что эмоциональная компонента игры, как технологии обучения играет важную роль в формировании мотивации к обучению. Игра, как обучающая технология, базируется на нескольких принципах: адекватность, ассоциативность, релевантность, цикличность (повторение), коммуникативность. Адекватность, как соответствие цели предполагает достижение участниками поставленных целей (профессиональных, личностных и т. п.), то есть игра должна иметь прагматический характер и, как показывает практика, на старших курсах прагматиков больше; младшие курсы поначалу не видят за игрой ее главных целей. Ассоциативность – это свойство игры отражать реальную ситуацию. Релевантность – это свойство игры, которое требует

определенной подготовленности студентов к игре. Невысокая игротехническая компетентность преподавателя, проведение игры ради игры может дискредитировать идею интерактивного обучения.

Аутсорсинг, как инструмент повышения эффективности деятельности за счет привлечения внешних ресурсов в контексте данного исследования имеет дуальный характер: с одной стороны, это привлечение к процессу подготовки кадров для сферы туризма и гостеприимства специалистов-практиков, представителей туристического бизнеса; с другой стороны, это практическое обучение методам эффективного управления, и технологиям рационального использования ресурсов. Так, в качестве примера аутсорсинга в туризме можно рассматривать частичную или полную передачу информационных технологий, обслуживание IT-инфраструктуры, разработку и внедрение информационно-советующих систем и т. п. сторонним организациям, что в свою очередь предполагает наличие навыков ведения переговоров, готовности и способности оценить претендента на выполнение работ, его ресурсный потенциал и степень ответственности. Интерактивные технологии позволяют формировать способность успешной самопрезентации и корректного определения целей. Более того, игры и тренинги типа Запрос, Стилль, Подбор персонала, Папка руководителя и другие (Панфилова, 2003) дают студентам представление и принципах и методах эффективного взаимодействия с партнерами, конкурентами и другими членами бизнес-сообщества.

Аутстаффинг, как способ повышения эффективности деятельности за счет вывода сотрудников «за штат» имеет сторонников и противников, позволяет говорить о целесообразности знакомства будущих управляющих гостиничным или ресторанным бизнесом, туристическими агентствами, санаторно-курортными комплексами с современными методами управления персоналом.

4. Результаты

Пятигорский филиал Северокавказского федерального университета имеет богатый опыт подготовки кадров знания, умения, навыки и профессиональные компетенции которых соответствуют европейской шкале стандартов обслуживания и гостеприимства. Школа Кавказского гостеприимства СКФУ осуществляет подготовку по трем направлениям подготовки: 19.04.04 – Технология продукции и организации общественного питания; 43.03.02 – Туризм 43.04.03 – Гостиничное дело. В рамках этих направлений реализуются девять профилей подготовки бакалавров и магистров: Технология и организация ресторанного дела; Ресторанный менеджмент; Технология продукции и организация предприятий питания туристско-рекреационного кластера; Туристическая деятельность; Международный туризм (билингвальная программа); Бизнес-администрирование в туризме; Инновационные технологии в гостиничном и туристическом бизнесе; Гостиничная деятельность; Инновационные технологии в гостиничной деятельности (билингвальная программа).

Очевидно, что предлагаемые профили позволяют абитуриенту сделать выбор в соответствии со своими личными предпочтениями.

Так, билингвальные программы готовят выпускников вуза к деятельности в системе организации выездного туризма, а знакомство с инновационными технологиями позволят выпускнику приобрести навыки планирования туристских потоков, использования туристских ресурсов региона.

Компетентностный подход, заложенный в образовательных программах по каждому направлению подготовки обеспечивает формирование профиля специалиста в соответствии с требованиями регионального рынка труда и уполномоченного органа (Шебзухова, Клименко, 2019).

Элементы аутсорсинга реализованы при создании базовой кафедры гостеприимства в рамках заключенного договора с организацией ООО «Профессиональная Санаторно-Курортная Компания «Машук Аква-Терм», которая осуществляет гостиничную деятельность. Договор заключен с целью практической подготовки обучающихся по соответствующей образовательной программе по профилю гостиничной деятельности, направленной на формирование, закрепление и развитие умений и компетенций. Основной целью функционирования базовой кафедры является совершенствование образовательного процесса на основе усиления связей университета с базовой организацией и привлечения высококвалифицированных специалистов-практиков. Наличие базовой кафедры позволяет

институту осуществлять практико-ориентированную подготовку студентов по направлениям «Туризм» и «Гостиничное дело». Состав, структура и деятельность базовой кафедры полностью соответствует требованиям уполномоченного органа и обеспечивает организацию всех видов деятельности: учебный процесс, научно-исследовательская работа студентов, проектно-грантовая деятельность временных творческих коллективов, руководство производственными и технологическими практиками, курсовым и дипломным проектированием. Базовая кафедра использует для обеспечения своей деятельности учебно-лабораторную, научную, информационную, производственную и материально-техническую базу как СКФУ в соответствии с локальными нормативными актами, так и базовой организации ([Официальный сайт СКФУ, 2021](#)). Системный подход к подготовке кадров для туристско-рекреационного кластера региона КМВ, сформированный в вузе, предусматривает комплекс мер по привлечению к профессии абитуриентов, сделавших обоснованный, осмысленный выбор. Школа Кавказского гостеприимства тесно сотрудничает с колледжем Пятигорского института (филиала) «Северо-Кавказского федерального университета», который осуществляет подготовку по направлениям 43.02.11 – Гостиничный сервис и 19.02.10 Технология продукции общественного питания. Совместная деятельность вуза и колледжа сегодня определенно эффективная стратегия, которая не только обеспечивает своевременную профессиональную ориентацию школьников, но дает возможность сформировать кадровую элиту с высоким качеством подготовки. Доказательством тому могут служить успешные выступления в конкурсе Worldskills (в России – "Молодые профессионалы").

5. Заключение

Подводя итог, можно утверждать, что региональная особенность туризма и гостеприимства на КМВ требует работников этой сферы знания и умения применять современные методы продвижения региональных достопримечательностей для создания единого фирменного стиля региона, в котором найдут отражение исторические и культурные традиции региона. Высшие учебные заведения, осуществляющие подготовку кадров для системы управления туризмом и гостеприимством на КМВ, будучи центром формирования интеллектуального потенциала общества, могут и должны обеспечить эффективное взаимодействие государства, научно-педагогической общественности, представителей бизнес-сообщества по проблемам формирования системы подготовки кадров и вопросам повышения кадрового потенциала региона. Такой подход, по мнению автора, позволит решить задачи, обозначенные в Федеральной целевой программе "Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2019–2025 годы)".

Литература

[Аналитический портал](#) – Аналитический портал. [Электронный ресурс]. URL: <https://stavtourism.ru/analiticheskaya-informatsiya/> (дата обращения 12.04.2021).

[Анучина, 2018](#) – Анучина Н.Н. Аутсорсинг в сфере туризма: классификация и применение // *Экономика. Управление*. 2(12): 8-14.

[Арифудин, Морозова, 2012](#) – Арифудин М.В., Морозова Л.С. Стратегия создания и развития транснациональных гостиничных цепей: монография. М.: МГИИТ, 2012. 239 с.

[Клименко, 2019](#) – Клименко И. С. Деловые игры, имитационные упражнения, кейсы. Москва: «КДУ», «Добросвет», 2019. 128 с.

[Клименко, 2020](#) – Клименко И.С. Инновационные технологии обучения и развития персонала / *Национальные проекты в системе приоритетов развития российской экономики: социальные, правовые и духовные аспекты. Материалы XIV международной научно-практической конференции*. Елец, 159 с.

[Официальный сайт СКФУ, 2021](#) – Официальный сайт СКФУ. Базовая кафедра технологий гостеприимства. [Электронный ресурс]. URL: https://www.ncfu.ru/NCFU_RYATIGORSK/filial/Fakul_tety-/SKG/Vazovaya-kafedra-Tehnologii-gostepriimstva (дата обращения: 18.04.2021).

[Панфилова, 2003](#) – Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала. СПб: ИВЭСЭП, «Знание». : 536 с.

[Скульмовская, Кудинова, 2017](#) – Скульмовская Л.Г., Кудинова О.С. Проблемы реализации компетентностного и практико-ориентированного подходов в

профессиональной подготовке кадров для индустрии туризма // *Современные проблемы науки и образования*. 2017. 5: 284.

[Шебзухова, 2019](#) – Шебзухова Т.А. Подготовка кадров как системообразующий фактор развития сферы туризма на КМВ / *Труды XIV Международной научно-практической конференции "Туризм и рекреация: фундаментальные и прикладные исследования"*. МГУ, 2019. С. 146-150.

[Шебзухова, 2020](#) – Шебзухова Т.А. Непрерывное образование как фактор профессионально-личностного совершенствования выпускника вуза / *В сборнике: Психология образования: образовательный потенциал развития личности. Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции психологов образования Сибири с международным участием*. Иркутск. С. 473-476.

[Шебзухова, Клименко, 2019](#) – Шебзухова Т.А., Клименко И.С. Компетентностный подход в системе подготовки научных кадров: проблемы и перспективы / *Интеллектуальный анализ данных и цифровая экономика. Материалы международной научно-практической конференции*. Пятигорск: РИА-КМВ. 334 с. 302 с.

[Шебзухова, Клименко, 2019](#) – Шебзухова Т.А., Клименко И.С. Современные подходы к подготовке кадров для туристической индустрии: сравнительный анализ // *Курорты. Сервис. Туризм*. 2019. 1(42):40-43.

References

[Analiticheskii portal](#) – Analiticheskii portal [Analytical portal]. [Elektronnyi resurs]. URL: <https://stavtourism.ru/analiticheskaya-informatsiya/> (data obrashcheniya 12.04.2021). [in Russian]

[Anuchina, 2018](#) – Anuchina, N.N. (2018). Outsourcing v sfere turizma: klassifikatsiya i primeneniye [Outsourcing in the field of tourism: classification and application. Economy. Management]. *Ekonomika. Upravlenie*. 2(12): 8-14. [in Russian]

[Arifulin, Morozova, 2012](#) – Arifulin, M.V., Morozova, L.S. (2012). Strategiya sozdaniya i razvitiya transnatsional'nykh gostinichnykh tsepei: monografiya [Strategy of creation and development of transnational hotel chains: monograph]. M.: MGIIT, 239 p. [in Russian]

[Klimenko, 2019](#) – Klimenko, I.S. (2019). Delovye igry, imitatsionnye uprazhneniya, keisy [Business games, simulation exercises, case studies]. Moskva: «KDU», «Dobrosvet», 128 p. [in Russian]

[Klimenko, 2020](#) – Klimenko, I.S. (2020). Innovatsionnye tekhnologii obucheniya i razvitiya personala [Innovative technologies of personnel training and development]. Natsional'nye proekty v sisteme prioritetrov razvitiya rossiiskoi ekonomiki: sotsial'nye, pravovye i dukhovnye aspekty. *Materialy XIV mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii*. Elets, 159 p. [in Russian]

[Official site of NCFU, 2021](#) – Official site of NCFU. Bazovaya kafedra tekhnologii gostepriimstva [Basic Department of Hospitality Technologies]. [Electronic resource]. URL: https://www.ncfu.ru/NCFU_PYATIGORSK/filial/Fakul_tety-/SKG/Bazovaya-kafedra-Tekhnologii-gostepriimstva (date of access: 18.04.2021). [in Russian]

[Panfilova, 2003](#) – Panfilova, A.P. (2003). Igrotekhnicheskii menedzhment. Interaktivnye tekhnologii dlya obucheniya i organizatsionnogo razvitiya personala [Igrotechnical management. Interactive technologies for training and organizational development of personnel]. SPb: IVESEP, «Znanie». 536 p. [in Russian]

[Shebzukhova, 2019](#) – Shebzukhova, T.A. (2019). Podgotovka kadrov kak sistemoobrazuyushchii faktor razvitiya sfery turizma na KMV [Personnel training as a system-forming factor in the development of tourism in the Caucasian Mineral Waters]. *Trudy XIV Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii "Turizm i rekreatsiya: fundamental'nye i prikladnye issledovaniya"*. MGU. Pp. 146-150. [in Russian]

[Shebzukhova, 2020](#) – Shebzukhova, T.A. (2020). Nepreryvnoe obrazovanie kak faktor professional'no-lichnostnogo sovershenstvovaniya vypusknika vuza [Continuing education as a factor of professional and personal improvement of a university graduate]. *V sbornike: Psikhologiya obrazovaniya: obrazovatel'nyi potentsial razvitiya lichnosti. Materialy VI Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii psikhologov obrazovaniya Sibiri s mezhdunarodnym uchastiem*. Irkutsk. Pp. 473-476. [in Russian]

[Shebzukhova, Klimenko, 2019](#) – Shebzukhova, T.A., Klimenko, I.S. (2019). Sovremennye podkhody k podgotovke kadrov dlya turindustrii: sravnitel'nyi analiz [Modern approaches to

training personnel for the tourism industry: comparative analysis]. *KURORTY. SERVIS. TURIZM*. 1(42): 40-43. [in Russian]

Shebzukhova, Klimenko, 2019 – Shebzukhova, T.A., Klimenko, I.S. (2019). Kompetentnostnyi podkhod v sisteme podgotovki nauchnykh kadrov: problemy i perspektivy [Competence approach in the system of training scientific personnel: problems and prospects]. *Intellectual'nyi analiz dannykh i tsifrovaya ekonomika. Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii*. Pyatigorsk: RIA-KMV. 334 p. 302 p. [in Russian]

Skul'movskaya, Kudinova, 2017 – Skul'movskaya, L.G., Kudinova, O.S. (2017). Problemy realizatsii kompetentnostnogo i praktiko-orientirovannogo podkhodov v professional'noi podgotovke kadrov dlya industrii turizma [Problems of implementing competence-based and practice-oriented approaches in professional training of personnel for the tourism industry]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*. 5: 284. [in Russian]

УДК 378.1:338.483

Особенности подготовки кадров для системы управления развитием внутреннего и въездного туризма: региональный аспект

Татьяна Александровна Шебзухова ^{а, *}

^аСеверо-Кавказский федеральный университет», Пятигорский филиал, г. Пятигорск, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, связанные с подготовкой кадров для сферы туризма и гостеприимства. Проведен ретроспективный анализ показателей оценки туризма в регионе, выявлены особенности подготовки кадров для регионального туристического бизнеса. Установлено, что универсальность и постоянная модернизация должны стать основой новых подходов к подготовке кадров для туристско-рекреационного кластера. Особое внимание уделено методологии интерактивного обучения в системе подготовки кадров для региональных бизнес-структур в сфере туризма и гостеприимства. Отмечается, что одним из условий применимости интерактивных методов обучения в практике подготовки кадров для регионального туристического бизнеса следует считать наличие высококвалифицированных специалистов из числа ученых и практиков. Обоснована целесообразность инновационных подходов к процессам повышения эффективности обучения за счет внешних ресурсов (аутсорсинг). Отмечается, что необходимо формировать игрово-техническую и социально-коммуникативную компетентность научно-педагогических работников как основное условие качественной подготовки кадров. Оценивается необходимость и целесообразность сотрудничества между университетами, колледжами и базовыми предприятиями.

Ключевые слова: управление туризмом, подготовка кадров, традиционный и современный подходы.

* Корреспондирующий автор
Адреса электронной почты: iskl@bk.ru (Т.А. Шебзухова)