

Оригинальная статья / Original article

<https://doi.org/10.21869/2223-1552-2023-13-3-280-287>



Кадровое обеспечение в индустрии гостеприимства Курской области: поиск решения проблемы

М. В. Абушенкова¹ ✉

¹ Юго-Западный государственный университет
ул. 50 лет Октября, д. 94, г. Курск 305040, Российская Федерация

✉ e-mail: abushenkova.mv@yandex.ru

Резюме

Актуальность исследования определяется стремительным развитием внутреннего туризма, которое вскрыло важнейшую проблему отрасли – нехватку профессиональных кадров. Чтобы не потерять возрастающий интерес путешественников к новым направлениям внутреннего туризма, требуется как можно скорее и эффективнее повысить квалификацию сотрудников индустрии гостеприимства.

Цель данного исследования состоит в поиске решения проблемы кадрового обеспечения, которое обеспечит качество обслуживания клиентов индустрии гостеприимства в Курской области.

Задачи: оценка динамики занятости в сфере гостеприимства в стране и в Курской области; исследование причин текучести профессиональных кадров; поиск направлений выхода из кризисной ситуации; разработка предложений, направленных на решение проблемы кадрового обеспечения в индустрии гостеприимства Курской области.

Методология. В рамках исследования были использованы материалы информационных агентств, стандартные методы статистической обработки; применены методы научного обобщения, сбора и обработки информации, а также методы сравнительного и стратегического анализа.

Результаты исследования показали, что проблема кадрового обеспечения индустрии гостеприимства в Курской области остается актуальной и требующей пристального внимания. Для ее решения необходимо объединить усилия организаций высшего, среднего и дополнительного образования с потребностями работодателей индустрии гостеприимства.

Выводы. Динамичное и устойчивое функционирование и развитие индустрии гостеприимства требуют решения проблемы кадрового обеспечения, в т. ч. из-за высокого уровня текучести специалистов. Образовательные организации разных уровней и профессиональные ассоциации не оставляют без внимания возникающие вызовы и обсуждают разработку программ подготовки специалистов для данной сферы деятельности.

Ключевые слова: профессиональные кадры; текучесть кадров; повышение квалификации; программы лояльности; индустрия гостеприимства.

Конфликт интересов: В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных автором публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Автор декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Для цитирования: Абушенкова М. В. Кадровое обеспечение в индустрии гостеприимства Курской области: поиск решения проблемы // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2023. Т. 13, № 3. С. 280–287. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2023-13-3-280-287>.

Поступила в редакцию 11.04.2023

Принята к публикации 08.05.2023

Опубликована 30.06.2023

© Абушенкова М. В., 2023

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент /
Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management. 2023; 13(3): 280–287

Staffing in the Hospitality Industry of the Kursk Region: Finding a Solution to the Problem

Marina V. Abushenkova¹ ✉

¹ Southwest State University
50 Let Oktyabrya Str. 94, Kursk 305040, Russian Federation

✉ e-mail: abushenkova.mv@yandex.ru

Abstract

Relevance. The relevance of the study is determined by the rapid development of domestic tourism, which revealed the most important problem of the industry - the shortage of professional personnel. In order not to lose the growing interest of travelers in new areas of domestic tourism, it is necessary to improve the skills of employees of the hospitality industry as soon as possible and more effectively.

The purpose of this study is to find a solution to the problem of staffing, which will ensure the quality of customer service of the hospitality industry in the Kursk region.

Objectives: assessment of the dynamics of employment in the hospitality sector in the country and in the Kursk region; investigation of the causes of professional staff turnover; search for ways out of the crisis situation; development of proposals aimed at solving the problem of staffing in the hospitality industry of the Kursk region.

Methodology. Within the framework of the study, materials of news agencies, standard methods of statistical processing were used; methods of scientific generalization, collection and processing of information, as well as methods of comparative and strategic analysis were applied.

Results. The results of the study showed that the problem of staffing the hospitality industry in the Kursk region remains relevant and requires close attention. To solve it, it is necessary to combine the efforts of organizations of higher, secondary and additional education with the needs of employers in the hospitality industry.

Conclusions. The dynamic and sustainable functioning and development of the hospitality industry requires solving the problem of staffing, including due to the high level of turnover of specialists. Educational organizations of different levels and professional associations do not ignore the emerging challenges and discuss the development of training programs for specialists in this field of activity.

Keywords: professional staff; staff turnover; professional development; loyalty programs; hospitality industry.

Conflict of interest: In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the author of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The author declares no conflict of interest related to the publication of this article.

For citation: Abushenkova M. V. Staffing in the Hospitality Industry of the Kursk Region: Finding a Solution to the Problem. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*. 2023; 13(3): 280–287 (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2023-13-3-280-287>.

Received 11.04.2023

Accepted 08.05.2023

Published 30.06.2023

Введение

Пережив катастрофическое падение спроса, спровоцированное беспрецедентными ограничениями, вызванными вирусной инфекцией COVID-19, индустрия гостеприимства начала выходить из кризиса. В нашей стране стал стремительно развиваться внутренний туризм, появляются новые туристские направления. Но теперь турфирмы и гостиницы столкнулись с проблемой, которая грозит вновь привести к оттоку потребителей, – нехватка профессиональных кадров.

Новый удар по туристическому и гостиничному бизнесу нанесен изнутри, и этот «внутренний враг» – собственные сотрудники. Именно линейным сотрудникам в новых реалиях зачастую не хватает квалификации, профессионального мастерства, что вызывает недовольство клиентов и приводит к падению спроса.

Материалы и методы

Проведенное исследование базируется на материалах информационных агентств, методах научного обобщения,

сбора и обработки информации, а также методах сравнительного и стратегического анализа. Для подготовки научной статьи были проанализированы статистические данные [1; 2], информация с официальных сайтов в сети Интернет, что позволило оценить численность работающих в индустрии гостеприимства и предложить меры по сокращению текучести кадров.

Информационные материалы, размещенные на официальных сайтах HoReCa Magazine [3], Welcome Times [4], HR-Portal [5], profi.travel [6], СИА [7], позволили расширить представление об изучаемой проблеме.

Результаты и их обсуждение

Кадровые проблемы в индустрии гостеприимства не остаются в стороне уже ни один год, они освещены в трудах большого количества российских и зарубежных авторов [8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22]. Вместе с тем проблема кадрового обеспечения индустрии гостеприимства выступает предметом изучения не только ученых-исследователей, но и крупных рекрутинговых компаний. В частности, согласно исследованию группы компаний HeadHunter, наиболее востребованными вакансиями в индустрии гостеприимства являются: официант, менеджер по продажам, повар, курьер, менеджер по работе с клиентами [8, с.991]. При этом в перечне требований, предъявляемых работодателями к соискателям вакантных должностей в индустрии гостеприимства, лидирующие позиции занимают: грамотная письменная и устная речь, навыки работы на ПК (уверенный пользователь), навыки продаж, критическое и аналитическое мышление [8, с. 991].

Персонал – главный ресурс организации. От квалификации и личных качеств сотрудников напрямую зависит успешность и процветание компании. Современные руководители заинтересованы в квалифицированных и опытных работниках, поэтому вопросу подбора

персонала они уделяют много времени и сил [23, с. 22].

Однако просто подобрать профессиональную команду для бизнеса недостаточно. Важно не допустить текучести кадров.

«Заложенные в отраслевом нацпроекте темпы развития туристической инфраструктуры в стране сейчас могут быть осложнены из-за нехватки линейного персонала. ... В отелях сейчас существует дефицит в 20–30% от штатной численности персонала» [7].

Решить эту проблему пытался Ростуризм (до его упразднения 20 октября 2022 г. и передачи полномочий Министерству экономического развития Российской Федерации). Проводились различные конференции, онлайн-эфиры, на которых ведущие специалисты обсуждали новые компетенции и профессиональные качества современных специалистов [6].

Коллектив, работающий в отеле, должен понимать друг друга с полуслова, каждый должен быть в курсе, кто, в чем сильнее, очень важна поддержка друг друга. Это поможет построить качественное выполнение работы, приведет к улучшению обслуживания и, следовательно, повышению прибыли отеля [23, с. 23].

Но созданную огромными усилиями профессиональную команду нужно каким-то образом сохранить. Конкуренты не дремлют, за профессионалами всегда идет «охота».

Негативная тенденция развития индустрии гостеприимства – острая нехватка квалифицированных кадров в сфере туризма и гостиничного бизнеса – вызвана в большей степени именно текучестью работников. Численность лиц, работающих в коллективных средствах размещения, сократилась в стране за последние 10 лет на 24% [24, с.8].

Динамика среднесписочной численности работников гостиниц и предприятий общественного питания в Курской области за 2018-2022 гг. также в большей степени имеет тенденцию к снижению числа занятых в индустрии (табл.). Так,

резкое сокращение занятых было зафиксировано в 2019 и 2020 гг. Возможно, отток работников продолжился бы и дальше, но пандемия приостановила данный процесс – показатели за три последних года находятся на одном уровне. Более того, в 2022 г. наблюдается рост числа работников, занятых в индустрии, по

сравнению с 2021 г., на 0,8%, однако, эту ситуацию омрачает отрицательный показатель (-1,6%) по отношению к ноябрю 2022 г. [2]. Такое положение может свидетельствовать о том, что не только сотрудники не устраивают работодателя, но и работодатели не оправдывают ожидания персонала.

Таблица. Среднегодовая численность работников организаций Курской области в 2018–2022 гг., тыс. чел. [1]

Среднегодовая численность работников	2018	2019	2020	2021	2022
Всего	323,4	321,2	314,6	312,5	313,1
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	4,6	4,3	3,5	3,5	3,5

Текучесть кадров — процесс естественный, если не превышает установленного показателя в год. Небольшая текучесть полезна, поскольку она способна вносить некие элементы организационного развития. Если текучесть кадров значительная, дело не в сотрудниках, а в менеджменте, и винить людей за желание искать более перспективное место работы не стоит. Надо пересматривать условия работы, фонд заработной платы и штатное расписание, а не бегать за увольняющимися [3].

Довольно частой причиной увольнения оказывается непрофессиональный подбор кадров. Также текучести кадров способствуют: поверхностная адаптация, некомфортные условия труда, отсутствие взаимопонимания с руководством, бесперспективность карьерного роста и т. п.

Однозначно назвать причину увольнения сотрудников невозможно, поэтому полезно ввести собеседование при увольнении, в процессе которого сотрудник отдела кадров или же руководитель должен выяснить мотив увольнения.

Узнав, почему сотрудник хочет уволиться, необходимо приложить усилия, чтобы этого избежать. Так, если причина низкая зарплата, нужно узнать, есть ли резервы для ее увеличения. Если же сотрудников не устраивают условия труда или сменный график, то необходимо найти способы их улучшения.

Предприятия туристской индустрии, в т. ч. и в Курской области, испытывают:

- нехватку предпринимателей, готовых открыть свое дело для удовлетворения потребностей путешественников в связи с ростом спроса на внутренних направлениях и появлением новых маршрутов;

- дефицит профессиональных кадров – рынок индустрии гостеприимства меняется значительно быстрее, чем образовательные программы по подготовке специалистов. Более того, часто студенты, получившие специальное профессиональное образование, не идут работать в индустрию гостеприимства из-за невысоких зарплат. Поэтому нужно создать систему кадрового роста в туризме и систему подготовки кадров, которая будет бесплатна [6].

Для решения обозначенных проблем нужно повысить привлекательность работы в сфере туризма и гостеприимства, нужно больше вовлекать в отрасль молодежь и активных людей старшего поколения.

Для этого Ростуризм создал программу Work&Travel по привлечению молодых специалистов и при помощи проекта «Россия страна возможностей» формировал единую базу занятых в туризме.

Одним из таких проектов стал кадровый туристический конкурс «Мастера гостеприимства» (программа рекрутин-

га), организованный президентской платформой «Россия — страна возможностей». Мастера собрали базу из лучших представителей индустрии туризма и гостеприимства, прошедших ассесмент деловых и профессиональных компетенций и готовых к сотрудничеству [25].

Регионы также активно начинают заниматься поиском профессиональных кадров. Например, в 2022 г. в Иркутске для повышения качества обслуживания гостей, укрепления престижа профессий и повышения уровня профессиональных компетенций кадров отрасли прошел конкурс профессионального мастерства среди сотрудников гостиничных предприятий «Иркутское гостеприимство», а в Казани был проведен I Межрегиональный фестиваль профессионального мастерства среди работников предприятий туристской, ресторанной и гостиничной индустрий городов «Звезды гостеприимства Поволжья — 2022». Приоритетной конкурсной задачей была задача мотивировать участников развиваться и покорять новые вершины профессии. Все конкурсанты дальше смогут принять участие во Всероссийском конкурсе «Лучший по профессии в индустрии туризма».

Выводы

Популяризация рабочих профессий индустрии туризма будет способствовать развитию туризма, поможет вывести сферу гостеприимства на качественно новый уровень.

Эффективным средством снижения текучести кадров могут стать программы лояльности. В качестве примера такой программы мы можем предложить программу «Планирование профессиональной карьеры персонала».

Качественно построенная программа лояльности «Планирование профессиональной карьеры персонала» способна повысить эффективность труда работников гостиничных предприятий, что благоприятно отразится на деятельности организации и позволит сохранить кадры.

На наш взгляд, решить проблему нехватки профессиональных кадров для индустрии гостеприимства в Курской области можно только, если применить комплекс следующих мер:

1. На среднесрочную перспективу:
 - создание кадрового резерва;
 - обучение на бесплатных практико-ориентированных курсах;
 - проведение конкурсов профессионального мастерства во всех регионах страны независимо от того, является ли регион туристским.

Конкурсы могут включать такие номинации, как: «Лучший сотрудник службы приема и размещения», «Лучший специалист службы эксплуатации номерного фонда», «Лучший официант», «Лучший наставник». Это позволит найти талантливых, целеустремленных людей, которые хотят реализовать себя в сфере гостеприимства (или в качестве предпринимателя, или в качестве наемного персонала).

2. На долгосрочную перспективу:
 - разработка образовательных программ по подготовке специалистов индустрии гостеприимства;
 - поиск резервов увеличения заработной платы сотрудников (возможно посредством программ господдержки малого и среднего бизнеса, а также путем снижения налоговой нагрузки отрасли);
 - переход на автоматизированную HR-аналитику и обучение сотрудников цифровым навыкам.

Список литературы

1. Среднегодовая численность работников организаций Курской области (без внешних совместителей и работников несписочного состава) за 2018-2022 гг. URL: <https://46.rosstat.gov.ru/employment> (дата обращения: 20.03.2023).
2. Среднесписочная численность работников организаций Курской области по видам экономической деятельности в 2022 г. URL: [https://kurskstat.gks.ru/storage/mediabank/srednespischisl\(12\).pdf](https://kurskstat.gks.ru/storage/mediabank/srednespischisl(12).pdf) (дата обращения: 20.03.2023).

3. Текучка персонала: не остановить, но уменьшить. URL: <https://www.horeca-magazine.ru/article/4195/> (дата обращения: 18.03.2023).
4. Как бороться с текучестью кадров в отелях? URL: <https://welcometimes.ru/opinions/kak-borotsya-s-tekuchestyu-kadrov-v-otelyah> (дата обращения: 10.03.2023).
5. Базарова Т. Ю. Управление персоналом: планирование карьеры. URL: <https://www.hr-portal.ru/article/upravlenie-personalom-planirovanie-karery> (дата обращения: 10.03.2023).
6. Ростуризм раскрыл подробности своей программы подготовки кадров. URL: <https://profi.travel/news/56099/details> (дата обращения: 10.03.2023).
7. Проблему дефицита кадров в туриндустрии предлагают решать за счет мигрантов, пенсионеров и школьников. URL: https://sia.ru/?section=484&action=show_news&id=428304 (дата обращения: 10.03.2023).
8. Рубцова Н. В., Калинина И. Ю., Евдокимова Е.А. Современные тенденции и проблемы кадрового обеспечения в индустрии гостеприимства (на примере регионов Сибирского федерального округа) // Экономика труда. 2019. № 2. С. 991-999.
9. Рубцова Н. В., Головченко Т. П. Кадровое обеспечение туристской сферы Прибайкалья: основные проблемы и пути их преодоления // Экономика труда. 2019. Т. 6, № 1. С. 173–184. <https://doi.org/10.18334/et.6.1.39728>.
10. Ананьев А. Н., Морозов В. Ю., Леонова В. П. Кадровая политика предприятий индустрии туризма // Сервис в России и за рубежом. 2012. № 3(30). С. 157-167.
11. Байбунова О. Р. Кооперация бизнеса и образования в подготовке кадров для индустрии гостеприимства // Человеческий капитал и профессиональное образование. 2012. № 3(3). С. 56-62.
12. Полухина А. Н. Проблемы рекрутинга персонала для организаций туризма и гостеприимства // Вестник Марийского государственного технического университета. Серия: Экономика и управление. 2010. № 2(9). С. 3-16.
13. Развитие туризма на приграничных территориях на примере Окинского района республики Бурятия / С. Н. Эрдыниева, М. В. Куклина, А. И. Труфанов, С. Хадбаатар, Н. Е. Красноштанова, В. Н. Богданов, Д. В. Кобылкин, З. Дашдорж // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 6, ч. 1. С. 186-193.
14. Абдулвагабова С. А., Лебедева О. Е., Пониматкина Л. А. Формирование геопрофессиональной организации туристского процесса // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 2, ч. 2. С. 142-146.
15. Адашова Т. А., Косарева Н. В., Лебедев К.А. Современное состояние и перспективы развития спортивно-оздоровительного туризма // Экономика и предпринимательство. 2018. № 12 (101). С. 314-317.
16. Амелькина Д. В. География музеев и перспективы развития музейного туризма в Самарской области // Географический вестник. 2021. № 1 (56). С. 133-148.
17. Евстропьева О. В. Региональные эффекты развития международной системы туризма на примере Байкальского региона // Геополитика и экогеодинамика регионов. 2021. Т. 7, № 1. С. 98-108.
18. Аверин А. В., Поздняков К. К., Свагдиене Б. О проблемах развития туризма и индустрии гостеприимства в России // Вестник Алтайской академии экономики и права, 2021. № 12, ч. 3. С. 419-426.
19. Рубцова Н. В. Факторы эффективности функционирования сферы туристско-рекреационных услуг региона: теоретические и прикладные аспекты // Вестник Забайкальского государственного университета. 2018. № 6. С. 129-138. <https://doi.org/10.21209/2227-9245-2018-24-6-129-138>.
20. Ржепка Э. А., Новичкова Т. Р., Аксанова Е. С. Современное состояние сферы туризма на Байкале // Евроазиатское сотрудничество: материалы Международной научно-практической конференции. Иркутск: Издательство Байкальского государственного университета, 2017. С. 215-229.
21. Яковлева С. И. Оценка туристского потенциала столичных и межстоличных регионов России // Псковский регионологический журнал. 2017. № 1(29). С. 48-60.
22. Кондрацкая Т. А. Рекреационные услуги в Иркутской области // Известия Байкальского государственного университета. 2012. № 6(68). С. 140-143.
23. Абушенкова М. В. Современные методы подбора и оценки персонала для гостиниц // Инновационный потенциал цифровой экономики: состояние и направление развития: сборник науч-

ных статей Международной научно-практической конференции / Юго-Западный государственный университет. Курск, 2021. С. 22-27.

24. Будник В. Н., Силина Е. Д., Николаева Н. А. Современный опыт развития туризма в России и за рубежом: основные проблемы // Вестник Ассоциации вузов туризма и сервиса. 2019. Т. 13, № 1. С. 4-12.

25. Нужны кадры? Мастера гостеприимства запускают программу рекрутинга. URL: <https://profi.travel/news/56103/details> (дата обращения: 10.03.2023).

References

1. Srednegodovaya chislennost' rabotnikov organizatsii Kurskoi oblasti (bez vneshnikh sovmestitelei i rabotnikov nespisochного sostava) za 2018-2022 gg. [The average annual number of employees of organizations of the Kursk region (without external part-timers and non-registered employees) for 2018-2022]. Available at: <https://46.rosstat.gov.ru/employment>. (accessed 20.03.2023)

2. Srednespisochная chislennost' rabotnikov organizatsii Kurskoi oblasti po vidam ekonomicheskoi deyatel'nosti v 2022 g. [The average number of employees of organizations of the Kursk region by type of economic activity in 2022]. Available at: [https://kurskstat.gks.ru/storage/mediabank/srednespis_chisl\(12\).pdf](https://kurskstat.gks.ru/storage/mediabank/srednespis_chisl(12).pdf). (accessed 20.03.2023)

3. Tekuchka personala: ne ostanovit', no umen'shit' [Staff turnover: not to stop, but to reduce]. Available at: <https://www.horeca-magazine.ru/article/4195/>. (accessed 18.03.2023)

4. Kak borot'sya s tekuchest'yu kadrov v otelyakh? [How to deal with staff turnover in hotels?]. Available at: <https://welcometimes.ru/opinions/kak-borotsya-s-tekuchestyu-kadrov-v-otelyah>. (accessed 10.03.2023)

5. Bazarova T. Y. Upravlenie personalom: planirovanie kar'ery [Personnel management: career planning]. Available at: <https://www.hr-portal.ru/article/upravlenie-personalom-planirovanie-karery>. (accessed 10.03.2023)

6. Rosturizm raskryl podrobnosti svoei programmy podgotovki kadrov [Rosturizm has revealed the details of its training program]. Available at: <https://profi.travel/news/56099/details>. (accessed 10.03.2023)

7. Problemu defitsita kadrov v turindustrii predlagayut reshat' za schet migrantov, pensionerov i shkol'nikov [The problem of personnel shortage in the tourism industry is proposed to be solved at the expense of migrants, pensioners and schoolchildren]. Available at: https://sia.ru/?section=484&action=show_news&id=428304. (accessed 10.03.2023)

8. Rubtsova N. V., Kalinina I. Yu., Evdokimova E. A. Sovremennye tendentsii i problemy kadrovogo obespecheniya v industrii gostepriimstva (na primere regionov Sibirskogo federal'nogo okruga) [Modern trends and problems of staffing in the hospitality industry (on the example of the regions of the Siberian Federal District)]. *Ekonomika truda = Labor Economics*, 2019, no. 2, pp. 991-999.

9. Rubtsova N. V., Golovchenko T. P. Kadrovoe obespechenie turistskoi sfery Pribaikal'ya: osnovnye problemy i puti ikh preodoleniya [Staffing of the tourism sector of the Baikal region: the main problems and ways to overcome them]. *Ekonomika truda = Labor Economics*, 2019, no. 1, pp. 173-184. <https://doi.org/10.18334/et.6.1.39728>

10. Ananyev A. N., Morozov V. Yu., Leonova V. P. Kadrovaya politika predpriyatii industrii turizma [Personnel policy of tourism industry enterprises]. *Servis v Rossii i za rubezhom = Service in Russia and Abroad*, 2012, no. 3(30), pp. 157-167.

11. Baiburova O. R. Kooperatsiya biznesa i obrazovaniya v podgotovke kadrov dlya industrii gostepriimstva [Cooperation of business and education in personnel training for the hospitality industry]. *Chelovecheskii kapital i professional'noe obrazovanie = Human Capital and Vocational Education*, 2012, no. 3(3), pp. 56-62.

12. Polukhina A. N. Problemy rekrutirovaniya personala dlya organizatsii turizma i gostepriimstva [Problems of personnel recruitment for tourism and hospitality organizations]. *Vestnik Mariiskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie = Bulletin of the Mari State Technical University. Series: Economics and Management*, 2010, no. 2(9), pp. 3-16.

13. Erdynieva S. N., Kuklina M. V., Trufanov A. I., Khadbaatar S., Krasnoshtanova N. E., Bogdanov B. N., Kobylkin D. V., Dashdorzh Z. Razvitie turizma na prigranichnykh territoriyakh na primere Okinskogo raiona respubliky Buryatiya [Development of tourism in the border territories on the example of the Okinsky district of the Republic of Buryatia]. *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava = Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*, 2022, no. 6, pt. 1, pp. 186-193.

14. Abdulvagabova S. A., Lebedeva O. E., Poniatkina L. A. Formirovanie geoprostranstvennoi organizatsii turistskogo protsessa [Formation of the geospatial organization of the tourist process]. *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava = Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*, 2022, no. 2, pt. 2, pp. 142-146.
15. Adashova T. A., Kosareva N. V., Lebedev K. A. Sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya sportivno-ozdorovitel'nogo turizma [The current state and prospects of development of sports and health tourism]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo = Economics and entrepreneurship*, 2018, no. 12 (101), pp. 314-317.
16. Amelkina D. V. Geografiya muzeev i perspektivy razvitiya muzeinogo turizma v Samarskoi oblasti [Geography of museums and prospects for the development of museum tourism in the Samara region]. *Geograficheskii vestnik = Geographical Bulletin*, 2021, no. 1 (56), pp. 133-148.
17. Evstrop'yeva O. V. Regional'nye efekty razvitiya mezhdunarodnoi sistemy turizma na primere Baikal'skogo regiona [Regional effects of the development of the international tourism system on the example of the Baikal region]. *Geopolitika i ekogeodinamika regionov = Geopolitics and Ecogeodynamics of Regions*, 2021, vol. 7, no. 1, pp. 98-108.
18. Averin A. V., Pozdnyakov K. K., Svagdiene B. O problemakh razvitiya turizma i industrii gostepriimstva v Rossii [About the problems of tourism and hospitality industry development in Russia]. *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava = Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*, 2021, no. 12, pt. 3, pp. 419-426.
19. Rubtsova N. V. Faktory effektivnosti funktsionirovaniya sfery turistsko-rekreatsionnykh uslug regiona: teoreticheskie i prikladnye aspekty [Factors of the effectiveness of the functioning of the sphere of tourist and recreational services in the region: theoretical and applied aspects]. *Vestnik Zabaikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Trans-Baikal State University*, 2018, no. 6, pp. 129-138. <https://doi.org/10.21209/2227-9245-2018-24-6-129-138>
20. Rzepka E. A., Novichkova T. R., Aksanova E. S. [The current state of tourism on Baikal]. *Evro-aziatskoe sotrudnichestvo. Materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Eurasian cooperation. Materials of International scientific and practical conferences]. Irkutsk, Publishing House of Baikal State University Publ., 2017, pp. 215-229. (In Russ.)
21. Yakovleva S. I. Otsenka turistskogo potentsiala stolichnykh i mezhestolichnykh regionov Rossii [Assessment of the tourist potential of the capital and interstolic regions of Russia]. *Pskovskii regionologicheskii zhurnal = Pskov Regionological Journal*, 2017, no. 1(29), pp. 48-60.
22. Kondratskaya T. A. Rekreatsionnye uslugi v Irkutskoi oblasti [Recreational services in the Irkutsk region]. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Proceedings of the Baikal State University*, 2012, no. 6(68), pp. 140-143.
23. Abushenkova M. V. [Modern methods of personnel selection and evaluation for hotels]. *Innovatsionnyi potentsial tsifrovoy ekonomiki: sostoyanie i napravlenie razvitiya. Sbornik nauchnykh statei Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Innovative potential of the digital economy: state and direction of development. Collection of scientific articles of the International scientific and practical conference]. Kursk, Southwest State University Publ., 2021, pp. 22-27. (In Russ.)
24. Budnik V. N., Silina E. D., Nikolaeva N. A. Sovremennyy opyt razvitiya turizma v Rossii i za rubezhom: osnovnye problemy [Modern experience of tourism development in Russia and abroad: the main problems]. *Vestnik Assotsiatsii vuzov turizma i servisa = Bulletin of the Association of Universities of Tourism and Service*, 2019, vol. 13, no. 1, pp. 4-12.
25. Nuzhny kadry? Mastera gostepriimstva zapuskayut programmu rekrutiringa [Do you need personnel? Masters of Hospitality launch a recruiting program]. Available at: <https://profi.travel/news/56103/details>. (accessed 10.03.2023)

Информация об авторе / Information about the Author

Абушенкова Марина Владимировна, доцент кафедры истории и социально-культурного сервиса, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация,
e-mail: abushenkova.mv@yandex.ru,
ORCID: 0000-0002-8632-1715

Marina V. Abushenkova, Associate Professor of the Department of History and Socio-Cultural Service, Southwest State University, Kursk, Russian Federation,
e-mail: abushenkova.mv@yandex.ru,
ORCID: 0000-0002-8632-1715