

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «ВГСПУ»)**

Центр инновационных исследований экономики и управления в сфере образования
при научно-образовательном центре РАО ВГСПУ
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования
Институт технологии, экономики и сервиса

**СОВРЕМЕННЫЕ ИННОВАЦИИ, ТЕНДЕНЦИИ, ПРОБЛЕМЫ
В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

Сборник статей по итогам
I Международной научно-практической конференции

25-27 мая 2023 г.

Волгоград – 2023

УДК 338.482.22
ББК 65
С56

Ответственный редактор

Зудина Елена Владимировна

кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования», институт «Технологии, экономики и сервиса», «Волгоградский государственный социально-педагогический университет»

Редакционная коллегия

Самсонова Марина Владимировна

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования управления персоналом и экономики в сфере образования», институт «Технологии, экономики и сервиса», «Волгоградский государственный социально-педагогический университет»

Шохнех Анна Владимировна

Доктор экономических наук, профессор, директор института технологии, экономики и сервиса «Волгоградский государственный социально-педагогический университет»

С56

Современные инновации, тенденции, проблемы в области экономики и управления: сборник статей по итогам I Международной конференции преподавателей, студентов, аспирантов и докторантов (25–27 мая 2023 г., г. Волгоград). – Волгоград: Сфера, 2023. – 322 с.

При поддержке ФГБОУ ВО ВГСПУ по результатам конкурса внутривузовских научных грантов в области гуманитарных, общественных и естественных наук

Настоящий сборник составлен по итогам I Международной конференции «Современные инновации, тенденции, проблемы в области экономики и управления», проходившей 25-27 мая 2023 года. В статьях сборника рассматриваются современные инновации, тенденции, проблемы в области экономики и управления с учетом влияния цифровых технологий.

Сборник предназначен для широкого круга читателей, интересующихся научными исследованиями и разработками научных, образовательных и предпринимательских социально-экономических проблем, научных и педагогических работников, преподавателей, докторантов, аспирантов, магистров и студентов для дальнейшего применения в научной работе и учебной деятельности в условиях устойчивого развития и цифровой экономики.

Все статьи прошли рецензирование (экспертную оценку). Точка зрения организационного комитета не всегда совпадает с точкой зрения авторов, публикуемых статей. Сборник статей постатейно размещён в научной электронной библиотеке eLibrary.ru и зарегистрирован в наукометрической базе РИНЦ (Российский индекс научного цитирования)

© ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт «Технологии, экономики и сервиса» 2023

ISBN 978-5-00186-141-6

Содержание

Везиров Т.Г. ПРАКТИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОНЛАЙН-КУРСОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ БУДУЩИМИ МАГИСТРАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ	7
Зинченко В.О. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КАДРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДГОТОВКИ	11
Абдулгалимов Р.М., Гусейнов М.К., Гусейнов А.М. ИННОВАЦИИ В ТУРИЗМЕ: КАК ПОВЫСИТЬ КАЧЕСТВО УСЛУГ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ.....	16
Зудина Е.В., Зудин Е.В., Шохнех А.В. ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ	19
Воробьева О.В. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ПЛОЩАДКА КАК АКТУАЛЬНАЯ ФОРМА СОТРУДНИЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ ТЭК	22
Абдулгалимов Р.М., Магомедов М.А., Шахбанова З.И., Курбанова А.М. МОДЕЛИРОВАНИЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ В КОНСАЛТИНГОВОЙ КОМПАНИИ «ЦЕНТР КОНСАЛТ»	25
Епинина В.С. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ ВНЕШНЕГО САНКЦИОННОГО ДАВЛЕНИЯ.....	28
Хасенгалиев А.Л. ПРИМЕНЕНИЕ АКТИВНЫХ ФОРМ ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СООТВЕТСТВИИ С СОВРЕМЕННЫМИ ТРЕБОВАНИЯМИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ	32
Елсукова Ю. Ю., Резникова О.С. РАЗВИТИЕ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТОВ ЧПОУ «ГАЗПРОМ КОЛЛЕДЖ ВОЛГОГРАД ИМ. И.А. МАТЛАШОВА»	35
Ламзин Р.М. ПРАВОВАЯ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ	38
Попова К.А., Зудина Е.В. СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ БРЕНДА СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	43
Дюбо Е.Н. ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА КАК НАУЧНАЯ ПРОБЛЕМА	49
Ламзин Р.М. РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНЫХ И КРЕАТИВНЫХ ИНДУСТРИЙ НА БАЗЕ «УМНОЙ ЭКОНОМИКИ»	53
Елсукова Ю.Ю. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ОТДЕЛА КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ.....	57
Зубкова Е.С. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОГО БИЗНЕС-ПРОСТРАНСТВА.....	60
Жерноклеева В.Ю. ВЛИЯНИЕ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА НА УСПЕШНУЮ ЖИЗНЬ СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА.....	62
Кузнецова Е.С. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	65
Аникеев Н.М. ИНВЕСТИЦИИ В МАСОВЫЕ ВОЕННО-СПОРТИВНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ В СССР В 1930-1940-е ГОДЫ.....	67
Лампадова А.Ю. ЛИДЕРСТВО КАК МЕХАНИЗМ ВЛИЯНИЯ НА ПОВЕДЕНИЕ ЛЮДЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ	70
Серкина А.М. МОДЕЛИ СОЗДАНИЯ ЦИФРОВОЙ СРЕДЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦЕЛОСТНОГО ПОДХОДА	72
Коркина Н.А. АКТУАЛЬНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ: МЕРЫ И УГРОЗЫ	76
Карасаева Э.С. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ	80

Зинченко В.О.

*Доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики
Луганский государственный педагогический университет
Институт педагогики и психологии, кафедра педагогики
Россия, ЛНР, г. Луганск*

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КАДРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДГОТОВКИ

***Аннотация.** В статье актуализируется проблема управленческих кадров образовательных организаций, которая связана с существующей нехваткой руководящих кадров, значительным количеством руководителей пенсионного возраста, отсутствием эффективной системы подготовки кадрового резерва для образовательных организаций. Проведенный анализ статистических данных подтверждает наличие вакансий руководящих работников, «возрастных» руководителей, несоответствие многих руководителей нормативным требованиям к образованию и опыту практической работы, особенно в системе образования. Определена необходимость комплексного подхода к решению вопроса подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров образовательных организаций. Предложено сосредоточить в ближайшее время внимание на приведение в соответствие образования управленцев нормативным требованиям. Перспективным является освоение магистерских программ в сфере образования и педагогических наук, сфере экономики и управления, выбор которых связан с базовым образованием управленца. Указано на необходимость разработки и реализации на базе ведущих вузов страны широкого спектра программ дополнительного профессионального образования, а также использования потенциала института наставничества.*

***Ключевые слова:** система образования, разные типы образовательных организаций, управленцы образовательных организаций, требования к образованию, требования к опыту практической работы, переподготовка, повышение квалификации.*

Решение задач инновационного развития российского государства невозможно без существенных перемен в системе образования, которые уже сегодня реализуются посредством разработки и внедрения новых образовательных стандартов, обновления материально-технической базы образовательных организаций, определения новых подходов к подготовке педагогических кадров и ряда других позитивных шагов. Однако во главе любых изменений в образовательной организации стоит ее руководитель, который должен умело сочетать фундаментальные основы педагогики и психологии с закономерностями осуществления хозяйственной деятельности, создавать условия гармоничного развития личности обучающихся и творчества, научного поиска педагогических работников, внедрять образовательные и технологические инновации не выходя за рамки бюджетных ограничений и требований многочисленных нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность образовательных организаций.

Вступившие в силу профессиональные стандарты «Руководителя образовательной организации высшего образования» [1] и «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией» [2], а также ряд других нормативных документов [3; 4; 5], определяют широкий спектр функций, которые должны реализовывать лица, занимающие руководящие должности в разных типах образовательных организаций. Мы не ставим своей задачей анализировать данные документы, поскольку это очень грамотно сделано Александром Владимировичем Морозовым [6]. Отметим только, что мы полностью

согласны с исследователем относительно ряда противоречий, заложенных в этих нормативных документах и позволяющих занимать руководящие должности в образовательных организациях лицам в возрасте чуть более 30 лет, даже не имеющих опыта работы в системе образования. Особенно яркими видятся эти противоречия на фоне политики Министерства образования и науки, Министерства просвещения по омоложению управленческих кадров образовательных организаций, поспешность реализации которой, на наш взгляд, может привести к негативным последствиям.

Примером этого может служить ситуация в республиках Донбасса, где с 2014 года наблюдается значительная нехватка педагогических кадров в целом, в том числе, и руководящих. Не будем скрывать, что под воздействием угроз или в силу личной позиции, многие руководители образовательных организаций Донбасса покинули в 2014 году свой пост. Решать проблему пришлось ускоренно, привлекая к руководству лиц, не имеющих соответствующего опыта, и вынужденных осваивать новые трудовые функции, что называется «с колес». Безусловно, это не могло не привести к многочисленным проблемам в работе образовательных организаций, однако подвигло всех начинающих руководителей в срочном порядке получать дополнительное профессиональное образование.

Проведенное нами исследование свидетельствует, что по данным Росстата на начало 2022–2023 уч. года потребность общеобразовательных организаций в руководящих работниках составляла 2988 чел. (1,87%) [7], учреждений среднего профессионального образования – 2906 чел. (10,41%) [8], учреждений дополнительного образования – 671 чел. фактически (2,01%) и 917 (2,75%) чел. потенциально, поскольку последние работают по совместительству [9]. При этом, действительно, количество руководящих работников, чей возраст превышает 60 лет, в общеобразовательных организациях составляет 14,21%, в учреждениях СПО – 17,71%, в учреждениях дополнительного образования – 19,75%. Отметим, что число руководящих работников в возрасте от 55 до 60 лет составляет в указанных учреждениях в среднем 12 %, что в целом создает напряженную ситуацию в ротации руководящих кадров.

Среди руководящих работников высших образовательных организаций 1198 чел. (3,5%) являются внешними совместителями, что фактически свидетельствует о нехватке штатных сотрудников соответствующей квалификации [10]. В организациях дополнительного профессионального образования, находящихся в ведении Министерства образования и науки, потребность в руководящих работниках составляет чуть более 7% [11]. При этом, руководители вузов в возрасте старше 60 лет составляют 17,42%, а в учреждениях дополнительного профессионального образования – 17,66%.

К сожалению, в статистической отчетности нет данных о потребностях в руководящих работниках дошкольных образовательных организаций и организаций, осуществляющих реализацию программ профессионального обучения. Кроме того, отчеты Росстата пока не отражают состояние дел в образовательных организациях новых субъектов Федерации, которые сегодня испытывают значительный кадровый голод. Тем не менее, приведенные нами данные показывают, что на начало текущего учебного года на всех уровнях системы образования есть потребность и в омоложении руководящих кадров, и в подготовке кадрового резерва, и в заполнении вакансий руководящих работников.

Поскольку для назначения на руководящие должности образовательных организаций необходимо иметь как управленческий стаж, так и стаж работы в сфере образования, то с сожалением констатируем, что 66,77% (22576 чел.) руководящих работников из числа штатных сотрудников вузов не имеют педагогического стажа совсем [10], среди руководства учреждений СПО таких лиц 29,9% [8], в общеобразовательных организациях – 16,88% [7], в учреждениях дополнительного профессионального образования – 44,69% [11]. В статистической отчетности по учреждениям дополнительного образования нет данных о наличии или отсутствии у руководящих

работников педагогического стажа, однако указано, что 8,03% из них имеют общий стаж работы от 2 до 5 лет [9].

Эти цифры красноречиво говорят, что значительное количество руководителей образовательных организаций на всех уровнях системы образования не обладают ни педагогическим образованием, ни соответствующей компетентностью для организации учебного, воспитательного, методического и научно-исследовательского процессов, а нацеливают педагогов и работников этих образовательных организаций исключительно на получения прибыли. Последнее идет в разрез с основной миссией образовательных организаций, тем предназначением, которое определено для этих социальных институтов государством и обществом. Абсолютно очевидно, что коммерциализация деятельности учреждений образования (*особенно профессионального*) происходит не только в связи с министерскими установками на самоокупаемость и прибыльность, но и в силу размытых требований к руководителям этих типов образовательных организаций, позволяющих назначать лиц, далеких от системы образования. Поэтому, прежде, чем говорить об устранении дефицита кадров и омоложении руководящего состава, необходимо устранить противоречия в требованиях ряда нормативных документов, регламентирующих этот вопрос.

Отметим, что четкость и скрупулезность требований к руководителю образовательной организации существует только на уровне дошкольного и общего образования, предполагая, как обязательное, наличие и педагогического, и экономического образования в разных вариациях освоенных образовательно-квалификационных уровней. Однако, как мы уже указывали, многие из действующих руководителей этих типов образовательных организаций не отвечают нормативным требованиям в части образования и стажа педагогической деятельности. При этом, срочное приведение в соответствие назначений на руководящие должности существующим требованиям будет, без сомнения, иметь массу негативных последствий.

Все это говорит о том, что проблему подготовки управленческих кадров образовательных организаций необходимо решать комплексно и планомерно, скрупулезно подойдя к вопросу наличия у руководителей специального образования и опыта работы, как в системе образования в целом, так и на руководящих должностях среднего уровня.

При этом решение вопроса о развитии кадрового потенциала лежит на самой системе образования, которая, на наш взгляд, должна начать с создания условий по получению действующим управленческим корпусом специального образования, предлагая разновекторные образовательные программы.

Считаем, что наиболее остро для руководителей учреждений среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования стоит вопрос отсутствия педагогического образования. В этом контексте выходом могут стать магистерские программы «Управление образовательными организациями» или «Управление образовательными системами» по направлению подготовки 44.04.01 «Педагогическое образование». Содержательно такие магистерские программы должны знакомить с особенностями педагогикой и психологией профессионального и/или общего образования; управления образовательными системами и образовательными организациями; проектирование образовательных программ и сопутствующей учебно-методической документацией; планированием и организацией учебного процесса; организацией и содержанием воспитательной работы; организацией и управлением научно-исследовательской деятельности; характеристикой профессионально-педагогической компетентности руководителя образовательной организации, составляющими педагогического мастерства, условиями и средствами его достижения педагогами образовательной организации; другими аспектами, отражающими особенности деятельности образовательной организации по обучению и воспитанию, творческому развитию личности обучающихся и педагогов.

Для лиц, имеющих педагогическое образование, безусловно, важно освоить магистерскую программу или программу профессиональной переподготовки по одному из таких направлений, как «Экономика», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление». В таких магистерских программах важно спроецировать конкретные экономико-управленческие знания на сферу образования, деятельность разных типов образовательных организаций, подкрепляя это подробным анализом нормативно-правовых документов, регламентирующих их деятельность.

Однако реализация магистерских программ с жесткой привязкой к конкретной укрупненной группе направлений подготовки в сфере образования или в сфере экономики, на наш взгляд, не продуктивна и однобока. Необходима некая сквозная, транспрофессиональная программы, микс педагогики и экономики, образования и управления, которая будет разрабатываться на основе нового образовательного стандарта.

Однако это дело будущего, а сегодня на базе компаний, оказывающих образовательные услуги, активно действуют бизнес-курсы для ректоров вузов и директоров школ, нацеленные на формирование навыков стратегического менеджмента и бизнес-проектирования. К сожалению, большинство из них не имеют ничего общего с целями и задачами образования, а всецело направлены на внедрение западных, рыночных моделей управления. Поэтому ведущим государственным вузам России необходимо активно формировать программы дополнительного профессионального образования для управленцев разных типов образовательных организаций. Так, Российская академия образования реализует ряд программ повышения квалификации для руководителей учреждений дошкольного и общего образования, однако их объем не позволяет существенно влиять на экономико-управленческие компетенции слушателей курсов. При этом, предлагаемый перечень программ не охватывает представителей управленческого корпуса вузов, учреждений СПО, дополнительного образования, многие из которых нуждаются в формировании и развитии профессионально-педагогической компетенций. Считаем, что Российская академия образования может блестяще справиться с этой задачей, как и ряд других ведущих педагогических вузов.

Возможно, на базе Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации есть смысл организовать подготовку, переподготовку и повышение квалификации управленческих кадров для системы образования. Имея опыт подготовки кадрового резерва для государственных и муниципальных организаций, а также высшего кадрового резерва, эта образовательная организация могла бы адаптировать имеющиеся программы для управленцев разных типов образовательных организаций.

Значительным потенциалом, на наш взгляд, обладает институт наставничества, где подготовку кадрового резерва могут проводить сами руководители образовательных организаций. Однако такая форма работы должна получить официальный статус и по отношению к наставнику и самому обучающемуся работнику. Сегодня ведется работа по разработке проекта федерального закона о наставничестве, который, надеемся, создаст нормативно-правовые основы наставнической деятельности [12].

Таким образом, на всех уровнях системы российского образования существует проблема управленческих кадров, обусловленная, во-первых, старением руководящих работников, во-вторых, нехваткой специалистов соответствующей квалификации для назначения на руководящие должности в образовательных организациях, в-третьих, несоответствием многих управленцев требованиям нормативных актов в части образования и стажа работы, как в системе образования, так и на нижестоящих руководящих должностях. Решение указанной проблемы связываем, прежде всего, с устранением противоречий в отношении направлений и уровней образования посредством магистерской подготовки управленческих кадров, профильной переподготовки, повышения квалификации по актуальным вопросам функционирования и развития образовательных организаций, использованием потенциала наставничества.

Список использованной литературы

1. Приказ Минтруда России № 116 н от 10.03.2021 «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации высшего образования» // [Электронный ресурс] URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202104120024> (дата обращения 22.04.2023).
2. Приказ Минтруда России № 250 н от 19.04.2021 «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» // [Электронный ресурс] URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202109020036> (дата обращения 22.04.2023).
3. Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» // [Электронный ресурс] URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202202220042?index=2&rangeSize=1/> (дата обращения 22.04.2023).
4. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // [Электронный ресурс] URL: <https://base.garant.ru/199499/> (дата обращения 22.04.2023).
5. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // [Электронный ресурс] URL: <https://base.garant.ru/55170898/> (дата обращения 22.04.2023).
6. Морозов А.В. Требования к управленческому персоналу образовательных организаций и их учёт в современной системе управления // Образование и право. 2023. № 1. С. 238–246.
7. Сведения по форме федерального статистического наблюдения № ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования» на начало 2022/23 учебного года // [Электронный ресурс] URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/id/3569> (дата обращения: 22.04.2023)
8. Сводный отчет по форме федерального статистического наблюдения № СПО-1 «Сведения об образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования» на начало 2022/23 учебного года // [Электронный ресурс] URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/id/3558> (дата обращения: 22.04.2023)
9. Сведения по форме федерального статистического наблюдения № 1-ДО (сводная) «Сведения об учреждениях дополнительного образования детей» за 2021 год // [Электронный ресурс] URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/id/3065> (дата обращения: 22.04.2023).
10. Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры – за период 2022 года. Форма № ВПО-1 // [Электронный ресурс] URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения: 22.04.2023)
11. Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам – за период 2022 года.

Форма № 1-ПК // [Электронный ресурс] URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/added/> (дата обращения: 22.04.2023)

12. Минпросвещения России разрабатывает проект федерального закона о наставничестве // [Электронный ресурс] URL: <https://edu.gov.ru/press/6730/minprosvescheniya-rossii-razrabatyvaet-proekt-federalnogo-zakona-o-nastavnichestve/> (дата обращения: 26.04.2023).

УДК 333.488

Абдулгалимов Р.М.
*заведующий кафедрой биофизики, информатики и медаппаратуры,
доктор педагогических наук, доцент,
Дагестанский государственный медицинский университет,*
Гусейнов М.К.,
*кандидат физико-математических наук, доцент кафедры физики
Дагестанский государственный технический университет,*
Гусейнов А.М.,
*студент 2 курса
Дагестанский государственный технический университет,
Россия, г. Махачкала*

ИННОВАЦИИ В ТУРИЗМЕ: КАК ПОВЫСИТЬ КАЧЕСТВО УСЛУГ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ

Аннотация. Туризм является одной из самых быстрорастущих отраслей мировой экономики. Сегодня туризм стал неотъемлемой частью нашей жизни, и многие страны вкладывают огромные усилия в развитие этой отрасли. Одним из ключевых факторов, способствующих развитию туризма, являются инновации. В данной статье рассмотрим, как инновации влияют на развитие туризма, какие инновации существуют и как их можно успешно внедрять.

Ключевые слова: туризм, инновация, качество услуг, технология, рынок

Инновации в туризме — это новые идеи, технологии, продукты и услуги, которые позволяют увеличивать качество туристических услуг и улучшать опыт путешествий. Инновации в туризме могут быть как радикальными, так и инкрементальными, то есть могут быть созданы с нуля или быть улучшением уже существующих технологий и продуктов.

Инновации в туризме имеют следующие преимущества:

1. Улучшение качества туристических услуг. Инновации позволяют создавать новые технологии и продукты, которые повышают уровень сервиса и улучшают опыт путешествий.

2. Увеличение конкурентоспособности. Инновации позволяют туристическим компаниям быть более конкурентоспособными на рынке, что в свою очередь увеличивает объем продаж и прибыль.

3. Создание новых рабочих мест. Инновации позволяют создавать новые рабочие места в туристической отрасли.

Инновации в гостиничном бизнесе — это новые методы и подходы к организации гостиничного бизнеса, которые позволяют улучшать качество обслуживания и повышать эффективность работы гостиниц. Инновации в гостиничном бизнесе могут быть как структурными, так и процессными.

Научное издание

**СОВРЕМЕННЫЕ ИННОВАЦИИ, ТЕНДЕНЦИИ,
ПРОБЛЕМЫ В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ
И УПРАВЛЕНИЯ**

**Сборник статей по итогам
I Международной научно-практической конференции**

25-27 мая 2023 г.

Электронное издание сетевого распространения

Доступ к сборнику – постоянный, свободный и бесплатный.
Сборник содержится в едином файле PDF.

<http://sphere-publishing.ru/images/banners/vspu.pdf>

Максимальный объем: 15 МБ.

Издательство ООО «Сфера»
400127, Волгоград, ул. Менделеева, 43,
sphere-vg@mail.ru

Дата издания: 07.09.2023