

DOI 10.52260/2304-7216.2023.1(50).38

УДК: 331.54

ГРНТИ 06.71.57

М.Ж. Турсумбаева, к.э.н., ассоц. профессор<sup>1</sup>  
А.Т. Сейтиков, магистр, ст. преподаватель<sup>2</sup>  
И.Д. Ашимова, к.э.н., ассоц. профессор<sup>2</sup>  
К.А. Кальжанова, магистр, ст. преподаватель<sup>2</sup>  
*Esil University, г. Астана, Казахстан<sup>1</sup>*  
*НАО «Кокшетауский университет*  
*имени Ш.Уалиханова», г. Кокшетау, Казахстан<sup>2</sup>*  
\* – основной автор (для корреспонденции)  
e-mail:oskar\_turk@mail.ru

## ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ТУРИСТСКОЙ ИНДУСТРИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

*В данной статье освещены вопросы, относящейся к действующей системы обучения и выпуска работников для туристской сферы. Ввиду того что, что туристская сфера активно развивается, все более актуальным ставится вопрос о потребности слаженной работы и сотрудничества механизма профессионального образования и рынка труда.*

*Авторами освещены факторы, оказывающие воздействие на профессиональную подготовку молодых кадров в туристской сфере. Выявлены проблемные стороны как в традиционном, так и в современном методе обучения будущих кадров и определили пути их разрешения.*

*Подготовка кадров в сфере туризма является динамичной профессией, в связи с тем, что постоянно меняются запросы потребителей на туристском рынке, задача учебных заведений адаптироваться под рыночные условия для трудоустройства будущих специалистов. Задача высших и средних учебных заведений гибко реагировать на тенденции и изменения запросов рынка труда и разрабатывать образовательные программы. На данный момент уже набирают популярность такие направления как: аналитик Big Data туристской сферы, менеджер агротуризма, иммерсивный дизайнер и т.д.*

*В статье освещены вопросы организации совместной работы с работодателями, субъектами туристского рынка, ресторанного и гостиничного бизнеса, целью данного тандема значится выработка у будущих специалистов практико-ориентированных навыков работы, что позволит повысить компетентный уровень и выполнять функциональные обязанности сотрудника туристской сферы.*

*Авторы статьи раскрывают зарубежный опыт, применение которого позволит более эффективно трудоустроить специалистов туристской сферы на рынке труда, где упор обучения строится на практическую составляющую, занимающую от 50% до 70% учебного процесса.*

*Исследователи статьи акцентируют свое внимание, что отличительной чертой туристской подготовки заключается в его многогранности, надо понимать, что обучение будущих кадров реализуется в таких разнообразных направлениях, как с технической стороны, с технологической, а для расчета и принятия решения с экономического и управленческого профиля.*

**Ключевые слова:** туризм, кадры, трудоустройство, традиционный подход, современный подход, специалист, квалификация, кадровое агентство, профессиональная подготовка, образовательный процесс.

**Кілт сөздер:** туризм, кадрлар, жұмысқа орналасу, дәстүрлі тәсіл, заманауи тәсіл, маман, біліктілік, кадр агенттігі, кәсіби дайындық, білім беру процесі

**Keywords:** tourism, personnel, employment, traditional approach, modern approach, specialist, qualification, recruitment agency, professional training, educational process

**JEL classification:** E20

**Введение.** В нынешних реалиях туристская сфера – значителась как одна из самых динамичных отраслей экономики.

Первостепенными объектами в туристской сфере значателась учреждения, фирмы, компании – важнейшей целью которых является удовлетворение нужд туристов.

Обучение специалистов в туристской индустрии представляет собой организованный и структурированный процесс, который направлен на профессиональное развитие кадров, работающих в гостиничном и туристическом бизнесе, включая объекты размещения, ресторанный и гостиничный сервис, а также учреждения для деловых, спортивных, оздоровительных и культурно-познавательных целей.

Необходимо рассматривать вопрос о кадровой составляющей туризма, в Республике Казахстан как «переходную стадию». Это объясняется тем, что значительная часть молодых кадров в этой сфере

еще не имеет достаточного опыта для эффективного управления бизнесом, а опытные работники не могут полностью охватить быстро расширяющийся спрос и увеличивающийся туристский поток. Одной из причин такого положения дел является недостаточная доступность туристического образования в прошлом, а также отсутствие подготовки в узких специализированных областях.

Туристское образование в современных условиях динамично развивается, появляются новые направления профессиональной деятельности, связи с этим следует производить направления разработки образовательных программ в стенах ВУЗов, например, все большую популярность набирают такие направления как: аналитик Big Data туристской сферы, менеджер агротуризма, а также не менее трендовым значится проектирование туристско-рекреационных зон. В ближайшей перспективе появится специальность иммерсивный дизайнер (специалист, в профессиональные навыки которого входит воссоздавать шоу или путешествия и в других случаях погружать клиента в моделируемую реальность при помощи специальных девайсов), менеджер медицинского туризма, оператор VR-устройств [5].

Своевременное внедрение в процесс обучения данных направлений позволит быть конкурентоспособным молодому сотруднику на рынке труда.

В связи с этим, цель данного исследования заключается в поиске направления для востребованности молодых кадров туристской сферы на рынке труда, как в образовательном учреждении при помощи образовательных программ, отвечающим современным требованиям, так и в построении взаимосвязи с отраслевыми предприятиями туристской сферы.

**Обзор литературы.** Теоретическим и методологическим аспектам развития и вопросам трудоустройства туристских кадров посвящены работы многих отечественных и зарубежных ученых, таких как Пестова А.А [4]., Губаренко А.В [4]., Имангулова Т.В [4].

Авторы Нурутдинова Д [2]., Абдикаримова М.Н [2] акцентируют свое внимание на подготовку туристских кадров в организациях высшего и послевузовского образования. Автор Акбердиева Д Ф [3]., Кораблев В.А [7] обращает внимание на процесс обучения с усиленным уклоном в сторону практической составляющей в туристской сфере. По мнению авторов Фролова Е. В., Рябова Т. М., Рогач О.В [5], для набора профессиональных навыков, следует включать в образовательный процесс формирование и повышение качества при помощи методического и программного обеспечения.

В отчете Фабианом П. М [3] «Улучшение образования, навыков и занятости в сфере туризма экономический коридор Алматы-Бишкек», автор предлагает обеспечить прочные практические навыки в основных туристических профессиях в сочетании со специализациями более высокого уровня.

Целью исследования является развитие теоретических положений и практических рекомендаций по развитию трудоустройства туристских кадров в условиях современной казахстанской экономики в посткризисный период.

Информационная база исследования основана на использовании статистических данных о состоянии развития туристской сферы, материалов интернет-ресурсов, периодических журналов.

**Основная часть** В Казахстане, существуют различные начальные, средние и высшие профессиональные учебные заведения, которые готовят специалистов в области туризма.

В Казахстане 47 высших учебных заведений (вузов) предлагают получить степени по туризму, а 52 профессиональные средние учебные заведения готовят квалифицированных рабочих и технических специалистов для сектора туризма. [1].

В государственной собственности находятся 11 высших учебных заведения, соответственно 36 в негосударственной форме собственности. По профессиональным средним учебным заведениям – 19 в государственной собственности, остальные 33 в коммерческой собственности [1].

Общее количество студентов, обучающихся по специализациям в области туризма в колледжах и университетах, составляет около 5 000 человек.

В целом набор около 5 000 студентов и специалистов со средним профессиональным образованием на 2021-2022 год может показаться относительно высоким. Однако с учетом 15% отсева среди учащихся в среднем в течение трех лет обучения и предположения о том, что около 50% студентов могут считаться недостаточно квалифицированными, и поэтому вычитается еще 50% от числа квалифицированных выпускников, число значительно уменьшается [1].

Контингент обучающихся в ОВПО (образовательные программы высшего и (или) послевузовского образования) составляет 12 000 человек. В ОВПО используется практико-ориентированный подход. Для формирования практических навыков у студентов такие туристские организации, как АО «НК «Kazakh Tourism», Казахстанская туристская ассоциация, Казахстанская

ассоциация гостиниц и ресторанов, активно работают и создают консорциумы с партнерами не только по вопросам обучения, но и профессиональной практике будущих специалистов в области туризма и гостеприимства [2].

Все ОВПО, осуществляющие подготовку кадров для туристской отрасли, организуют совместную работу с работодателями, субъектами туристского рынка, ресторанного и гостиничного бизнеса по практико-ориентированному обучению в контексте профильных дисциплин и внедрению учебно-практических занятий на предприятиях индустрии туризма и гостеприимства.

Согласно данным Бюро национальной статистики в 2021 году выпустилось более 2 тысяч студентов, которые обучались по специальностям «Туризм» и «Ресторанное и гостиничное дело» в вузах и учреждениях технического и профессионального среднего образования [2].

Требуется уделить должное внимание вопросу профессионального обучения индивидуальных групп сотрудников туристической индустрии, таких как персонал, работающий на линии обслуживания, работники смежных отраслей: аниматоры - осуществляющие программ развлекательного характера, экскурсоводы, гиды, с целью определения профессиональных требований к ним, учитывающих потребности современного рынка туристических услуг [2].

Используемые на данный момент программы академического профиля, не всегда отвечают нынешним потребностям туристской сферы, так как наблюдается слабая ориентированность на работу практического характера. Наличие данного пробела в образовании, констатирует факт, что будущие кадры туристского профиля, закончившие профильные учебные заведения, остаются неконкурентоспособными на рынке труда.

Обращая внимание на зарубежный опыт, в частности на европейское образование, соотношение практик производственного назначения составляет от 50% до 70% учебного процесса. [8].

Следует отметить и опыт США при формировании кадровой составляющей, учебное заведение имеет в наличии, специализированный отдел (кадровое агентство), располагающий информационной системой единого характера, взаимосвязанного с предприятиями туристской сферы, профильным значениям которых значится регулярное проведение анализа потребностей рынка труда, обеспечение работой выпускников.

Кроме того, только 50% выпускников, учившихся и получивших квалификацию в области туризма, в конечном итоге работают в этом секторе. Следовательно, количество квалифицированных выпускников значительно сократилось до менее 700 в год для ЭКАБ (Экономический коридор Алматы-Бишкек) [3].

Рассмотрим подготовку специалистов с высшим образованием для сферы туризма по формам собственности.



Рисунок 1. Подготовка специалистов с высшим образованием для сферы туризма по формам собственности [1]

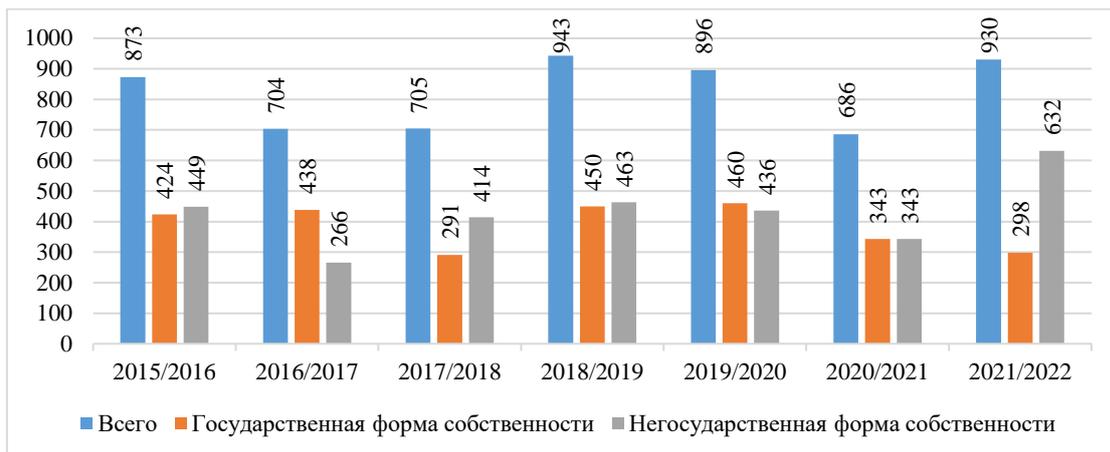


Рисунок 2. Подготовка выпускников на базе среднего профессионального образования, с учетом форм собственности [1]

Современные методы обучения в туризме основаны на принципах удовлетворения четырех ключевых факторов - личности, общества, производства и образовательной сферы, которые являются основными «потребителями» услуг в туризме.

Базовые элементы, на которых опирается профессиональное туристское образование и которые оказывают прямое влияние на его развитие представлены на рисунке 3, и охватывают всех заинтересованных в качественной подготовке специалистов для индустрии туризма [5].

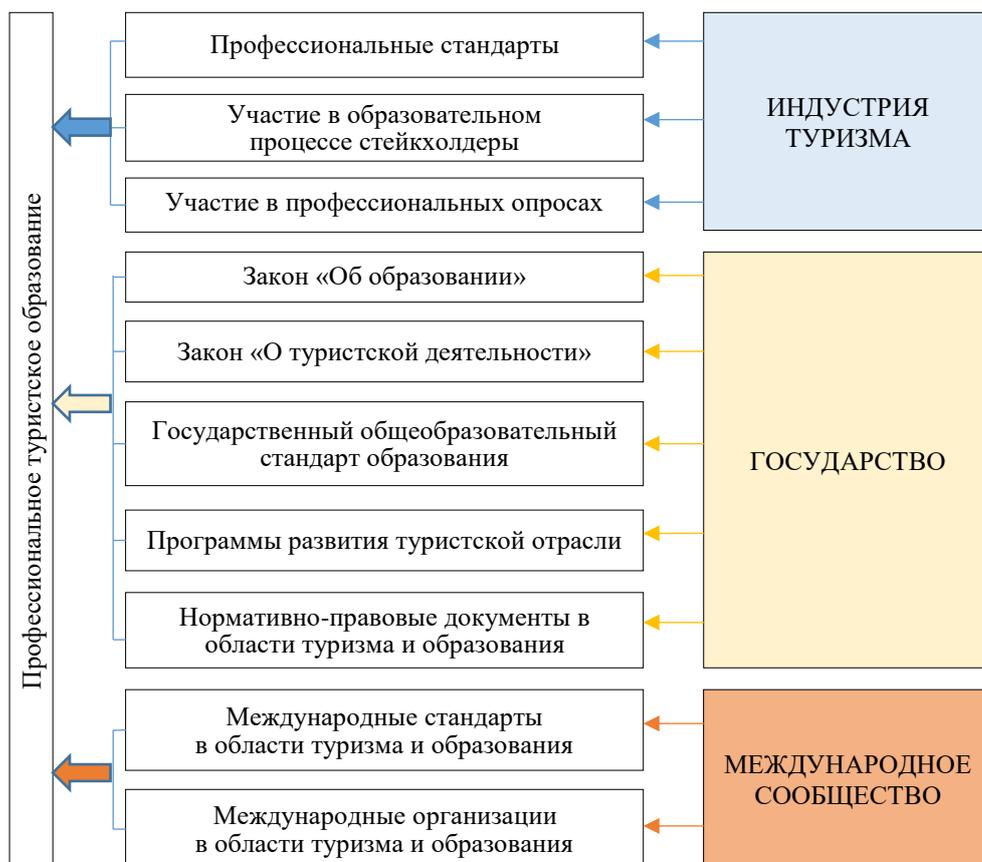


Рисунок 3. Источники разработки образовательной программы по направлению «Туризм» [4]

Согласно рисунку 3, в формировании современного туристского образования активное участие должны принимать:

1) Государство, реализует свои функции посредством специальных нормативно-правовых и законодательных документов в сфере туризма и образования. Посредством данных направлений происходит активное воздействие на деятельность вузов, в данном случае происходит процесс мониторинга и координации в подготовке кадров.

2) Индустрия туризма, осуществляющие свою деятельность посредством туристских фирм, организаций и сообществ, имеющих активное влияние на процесс разработки образовательных программ и дисциплин, где сотрудники различных организации осуществляют педагогическую деятельность, исполняют функции консультантов и работодателей. Для более полного понимания рынка труда и повышения качества ОП «Туризм» задействуются в качестве опрашиваемых в профессиональных опросах.

3) Международное профессиональное сообщество, через организацию ассоциаций по направлениям в области туризма, формирование единого пространства для качественного туристского образования и пр. [4].

По сравнению с казахстанским образованием, европейское строится с учетом увеличения производственных практических часов в значении от 50 до 70% учебного времени.

Опыт США в сфере подготовки кадров туризма, показывает эффективную организацию процесса обучения. Учебные заведения, имеют в своем составе специализированные кадровое агентство, целью данных отделов заключается в налаживании сотрудничества с фирмами и компаниями, специализирующимися в туристской индустрии, преимуществом является, что для работы кадровых агентств налажена единая информационная система. Данная система позволяет осуществлять мониторинг потребностей рынка труда, осуществлять трудоустройство молодых специалистов.

Главным достоинством американской модели является: представление общетеоретических принципов и тесная связь с общественными профессиональными организациями. Важно также постоянно повышать свой уровень знаний и навыков, принимая участие в разнообразных курсах переподготовки и повышения квалификации и др [4].

Для рассмотрения общей ситуации на рынке труда, рассмотрим статистические данные. Общая численность на 2021 год работников сферы туризма составила 117,1 тыс. человек, тогда как в 2015 году составила 111,3 тыс. человек, наблюдается незначительное увеличение на 5.8 тыс. человек. Надо отметить что, в период до пандемии в 2019 году численность составила 121,1 тыс. человек и разница уменьшения с 2021 года составила около 4 тыс. человек.



Рисунок 4. Численность работников, занятых в сфере туризма, тыс. человек [1]

Далее рассмотрим среднюю заработную плату по направления в туризме за период с 2015 по 2021 год

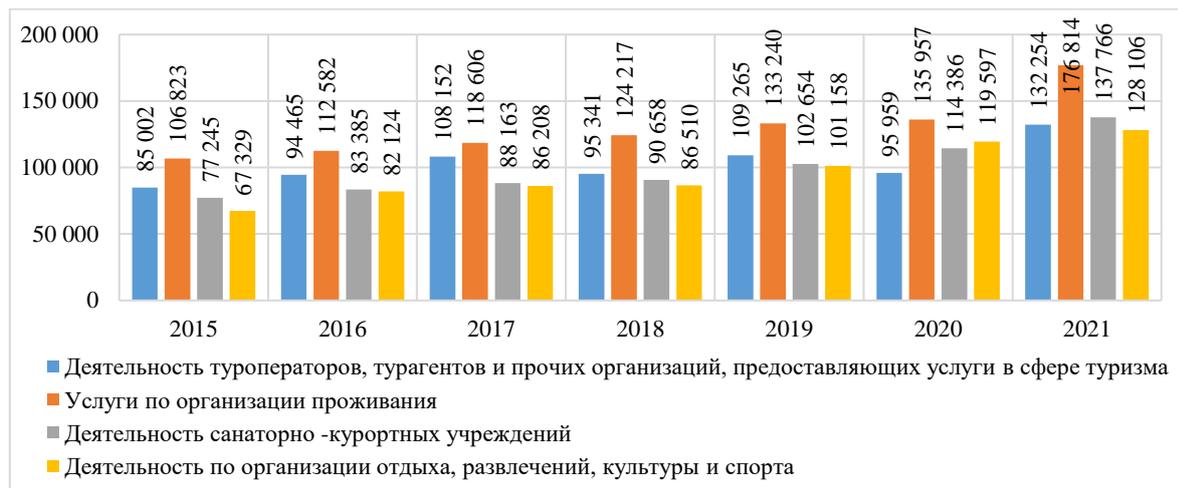


Рисунок 5. Средняя заработная плата в туристской сфере РК [1]

В 2021 года среднемесячная номинальная заработная плата работников в сфере туризма составила 188,5 тыс. тенге — сразу на 78,2% больше, чем во втором квартале 2020-го.

**Заключение.** Для обеспечения востребованности молодого выпускника туристского профиля на рынке труда, следует прежде всего обладать профессионализмом и компетентностью.

Понимание вышеназванных определений может иметь различное восприятие среди теоретиков и практиков. Высококвалифицированный специалист должен также обладать организаторскими способностями. Важными качествами являются самостоятельность, инициативность, предприимчивость, творческое мышление и готовность к разумному риску в любых ситуациях [9].

Для туристического специалиста необходимы глубокие знания в области экскурсионной теории, психологии, педагогики и экскурсионной пропаганды, а также навыки ораторского мастерства. Важно также умение формировать интуицию, способность к прямому восприятию истины без необходимости ее доказательств [10].

Изучив отечественный и зарубежный опыт в подготовке будущих специалистов в туристической сфере, можно предложить следующие направления развития данной области:

- оптимизация взаимодействия между образовательными учреждениями и предприятиями в отрасли;

- для повышения профессиональных навыков и переобучения специалистов следует проводить интенсивные курсы повышения квалификации и переподготовки, в частности для специалистов, имеющих образование на базе начального и среднего уровня;

- для улучшения системы переподготовки и повышения квалификации профессорско-преподавательского состава, можно провести реорганизацию путем создания центров переподготовки на базе ведущих вузов данной отрасли. Таким образом, можно обеспечить более эффективное использование ресурсов и повысить качество образовательного процесса;

- рекомендуется ввести систему обучения для руководителей туристических компаний в виде тренингов и курсов по повышению квалификации в сфере туризма. Целью данной системы является улучшение качества предоставляемых услуг и внутреннего менеджмента.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Официальный сайт. – Электронный ресурс: <https://stat.gov.kz>.
2. Концепция развития туристской отрасли Республики Казахстан до 2026 года [Электронный ресурс]. – 2023. – Режим доступа: <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=14018347> (Дата обращения: 20.01.2023)
3. Фабиан П.М. Улучшение образования, навыков и занятости в сфере туризма. Экономический коридор Алматы-Бишкек. – 2019. – С. 23-25. – DOI: <http://dx.doi.org/10.22617/TCS190455-3>.
4. Пестова А.А., Губаренко А.В., Имангулова Т.В. Современный профессиональный подход к подготовке специалистов для индустрии туризма // Хабаршы. География сериясы. – 2021. – № 4 (63). – С. 56-69.

5. Атлас новых профессий и компетенций Казахстана [Электронный ресурс]. – 2020. – № 5. – Режим доступа: <https://atlas.bts-education.kz/> (Дата обращения: 22.01.2023)
6. Нурутдинова Д., Абдикаримова М.Н. Анализ современного состояния по подготовке специалистов в области туризма в вузах Республики Казахстан // Тенденции развития туризма и гостеприимства в России: Материалы Всероссийской студенческой научной конференции. – 2019. – С. 235-239.
7. Фролова Е.В., Рябова Т.М., Рогач О. В. Подготовка кадров как фактор развития туристической отрасли в РФ // Перспективы науки и образования. – № 5(41). – 2019. – С. 503-516.
8. Акбердиева Д.Ф. Некоторые особенности практикоориентированного образования кадров для сферы туризма и гостеприимства В Республике Казахстан // Science and education: Problems and innovations. – Пенза, 2019. – С. 248-250.
9. Кораблев В.А. Развитие человеческих ресурсов в индустрии туризма Казахстана. // Проблемы экономики, организации и управления в России и мире: Материалы XX международной научно-практической конференции. – Прага, Чехия: Изд-во WORLD PRESS. – 2019. – С. 84-88.
10. Акбердиева Д.Ф., Проблемы и перспективы компетентностного и практикоориентированного подходов в образовательной деятельности по подготовке кадров для сферы туризма и гостеприимства в Республике Казахстан // Science time. – №7 (67), 2019. – С. 14-17.

## REFERENCES

1. Jelektronnyj portal: Bjuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniju I reformam Respubliki Kazahstan. – Rezhim dostupa: <https://stat.gov.kz> [in Russian].
2. Konceptiya razvitiya turistskoj otrasli Respubliki Kazahstan do 2026 goda [Elektronnyj resurs]. – 2023. – Rezhim dostupa: <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=14018347> (Data obrashcheniya: 20.01.2023) [in Russian].
3. Fabian P. M. Uluchshenie obrazovaniya, navykov i zanyatosti v sfere turizma ekonomicheskij koridor Almaty-Bishkek. – 2019. – DOI: <http://dx.doi.org/10.22617/TCS190455-3> [in Russian].
4. Pestova A.A., Gubarenko A.V., Imangulova T.V., Sovremennyy professional'nyj podhod k podgotovke specialistov dlya industrii turizma. Habarshy. Geografiya seriyasy. – №4 (63). – 2021. – S. 56-69 [in Russian].
5. Atlas novyh professij i kompetencij Kazahstana № 5. 2020 [Elektronnyj resurs]. – 2023. – Rezhim dostupa: <https://atlas.bts-education.kz/> (Data obrashcheniya: 22.01.2023) [in Russian].
6. Nurutdinova D., Abdikarimova M.N. Analiz sovremennogo sostoyaniya po podgotovke specialistov v oblasti turizma v vuzah Respubliki Kazahstan // Tendencii razvitiya turizma i gostepriimstva v Rossii: Materialy Vserossijskoj studencheskoj nauchnoj konferencii. – 2019. – S. 235-239 [in Russian].
7. Frolova E.V., Ryabova T.M., Rogach O.V. Podgotovka kadrov kak faktor razvitiya turisticheskoy otrasli v RF // Perspektivy nauki i obrazovaniya. – № 5(41). – 2019. – S. 503-516 [in Russian].
8. Akberdieva D.F. Nekotorye osobennosti praktikoorientirovannogo obrazovaniya kadrov dlya sfery turizma i gostepriimstva V Respublike Kazahstan // Science and education: Problems and innovations. Penza, 2019. – S. 248-250 [in Russian].
9. Korablev V.A. Razvitie chelovecheskih resursov v industrii turizma Kazahstana. // Problemy ekonomiki, organizacii i upravleniya v Rossii i mire: Materialy XX mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. – Praga, SHehhiya: Izd-vo WORLD PRESS. – 2019. – S. 84-88 [in Russian].
10. Akberdieva D.F., Problemy i perspektivy kompetentnostnogo i praktiko-orientirovannogo podhodov v obrazovatel'noj deyatelnosti po podgotovke kadrov dlya sfery turizma i gostepriimstva v Respublike Kazahstan // Science time. – № 7 (67), 2019. – S. 14-17 [in Russian].

Тұрсымбаева М.Ж., Сейтиков А.Т., Ашимова И.Д., Қалжанова Қ.А.

### ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ТУРИСТІК ИНДУСТРИЯ ҮШІН КАДРЛАР ДАЯРЛАУ СТРАТЕГИЯСЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ

Аңдатпа

Бұл мақалада туристік сала үшін жұмысшыларды оқыту мен шығарудың қолданыстағы жүйесіне қатысты мәселелер қамтылған. Туристік сала белсенді дамып келе жатқандықтан, кәсіби білім беру тетігі мен еңбек нарығының үйлесімді жұмысы мен ынтымақтастығының қажеттілігі туралы мәселе барған сайын өзекті болып отыр.

Авторлар туристік салада жас кадрларды кәсіби даярлауға әсер ететін факторларды атап көрсетті. Болашақ кадрларды оқытудың дәстүрлі және заманауи әдісінде проблемалық тараптар айқындалды және оларды шешу жолдарын анықтады.

Туризм саласында кадрлар даярлау серпінді мамандық болып табылады, себебі туристік нарықта тұтынушылардың сұраныстары үнемі өзгеріп отырады, оқу орындарының міндеті болашақ мамандарды жұмысқа орналастыру үшін нарықтық жағдайларға бейімделу болып табылады. Жоғары және орта оқу орындарының міндеті еңбек нарығының тенденциялары мен өзгерістеріне икемді жауап беру және білім беру бағдарламаларын әзірлеу. Қазіргі уақытта туристік саланың Big Data талдаушысы, агротуризм менеджері, иммерсивті дизайнер және т. б. сияқты бағыттар танымал болып келеді.

Мақалада жұмыс берушілермен, туристік нарық, мейрамхана және қонақ үй бизнесі субъектілерімен бірлескен жұмысты ұйымдастыру мәселелері қамтылған, бұл тандемнің мақсаты болашақ мамандардың тәжірибеге бағытталған жұмыс дағдыларын дамыту болып табылады, бұл туристік сала қызметкерінің Құзыретті деңгейін арттыруға және функционалды міндеттерін орындауға мүмкіндік береді.

Мақала авторлары шетелдік тәжірибені талдап, оны қолдану еңбек нарығында туристік сала мамандарын тиімді жұмысқа орналастыруға мүмкіндік беретінін көрсетті, мұнда оқытуға баса назар оқу процесінің 50% - дан 70% - на дейінгі практикалық компонентке негізделген.

Мақаланың зерттеушілері туристік дайындықтың айрықша ерекшелігі оның жан-жақтылығында екендігіне назар аударады, болашақ кадрларды оқыту техникалық жағынан, технологиялық жағынан және экономикалық және басқарушылық профильден есептеу және шешім қабылдау сияқты әртүрлі бағыттарда жүзеге асырылатындығын айқындайды.

**Tursumbayeva M., Seitikov A., Ashimova I., Kalzhanova K.**

## **FORMATION OF A STRATEGY FOR TRAINING PERSONNEL FOR THE TOURISM INDUSTRY IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

### **Annotation**

This article highlights issues related to the current system of training and graduation of workers for the tourism sector. Due to the fact that the tourism sector is actively developing, the question of the need for coordinated work and cooperation between the mechanism of vocational education and the labor market is becoming more and more urgent.

The authors highlight the factors affecting the professional training of young professionals in the tourism sector. The problematic sides in both traditional and modern methods of training future personnel were identified and ways of their resolution were determined.

Training in the field of tourism is a dynamic profession, due to the fact that the demands of consumers in the tourist market are constantly changing, the task of educational institutions is to adapt to market conditions for the employment of future specialists. The task of higher and secondary educational institutions is to flexibly respond to trends and changes in the demands of the labor market and develop educational programs. At the moment, such areas as: Big Data analyst of the tourism sector, manager of agrotourism, immersive designer, etc. are already gaining popularity.

The article highlights the issues of organizing joint work with employers, subjects of the tourist market, restaurant and hotel business, the purpose of this tandem is to develop practice-oriented work skills among future specialists, which will increase the competent level and perform the functional duties of an employee of the tourism sector.

The authors of the article reveal foreign experience, the application of which will allow more effectively employ specialists in the tourism sector in the labor market, where the emphasis of training is based on the practical component, which occupies from 50% to 70% of the educational process.

The researchers of the article emphasize that the distinctive feature of tourist training is its versatility, it must be understood that the training of future personnel is implemented in such diverse areas as from the technical side, from the technological side, and for calculation and decision-making from the economic and managerial profile.

