

ВВГУ

ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет»

XXVI

Материалы Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ –

**НА РАЗВИТИЕ
ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО
РЕГИОНА РОССИИ
И СТРАН АТР**

10–12 апреля
2024 г.
В четырех томах
Том 1

ISBN 978-5-9736-0731-9 (Т. 1)



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Владивостокский государственный университет»

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ – НА РАЗВИТИЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА РОССИИ И СТРАН АТР

Материалы XXVI международной научно-практической
конференции студентов, аспирантов и молодых ученых
10–12 апреля 2024 г.

Том 1

Под общей редакцией д-ра экон. наук Т.В. Терентьевой

Электронное научное издание

Владивосток
Издательство ВВГУ
2024

УДК 378.4
ББК 74.584(255)я431
И73

**Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальне-
И73 восточного региона России и стран АТР : материалы XXVI международной науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых (г. Владивосток, 10–12 апреля 2024 г.) : в 4 т. Т. 1 / под общ. ред. д-ра экон. наук Т.В. Терентьевой ; Владивостокский государственный университет ; Электрон. текст. дан. (1 файл: 11,4 МБ). – Владивосток: Изд-во ВВГУ, 2024. – 1 электрон., опт. диск (CD-ROM). – Систем. требования: Intel Pentium (или аналогичный процессор других производителей), 500 МГц; 512 Мб оперативной памяти; видеокарта SVGA, 1280×1024 High Color (32 bit); 5 Мб свободного дискового пространства; операц. система Windows XP и выше; Acrobat Reader, Foxit Reader либо любой другой их аналог.**

ISBN 978-5-9736-0731-9

Включены материалы XXVI международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран Азиатско-Тихоокеанского региона», состоявшейся во Владивостокском государственном университете (г. Владивосток, 10–12 апреля 2024 г.).

Том 1 включает в себя следующие секции:

- Актуальные вопросы международных отношений мир и регион в условиях глобальной трансформации.
- Приоритеты развития экономики и общества в условиях новых глобальных вызовов (секция только для аспирантов и соискателей).
- Теоретические и практические аспекты развития сферы туризма и гостеприимства (1-2 курс).
- Инновационные подходы к организации туристской и гостинично-ресторанной деятельности (3–4 курс).
- Медиакоммуникации в цивилизационных системах современного мира.
- Актуальные вопросы общества, экономики и права в современном мире.
- Страны АТР в аспекте языка и культуры.
- Актуальные проблемы науки и практики образования.
- Организация транспортных процессов.
- Индустрия туризма и гостеприимства теория, практика и тенденции развития.

УДК 378.4
ББК 74.584(255)я431

Электронное учебное издание

Минимальные системные требования:

Компьютер: Pentium 3 и выше, 500 МГц; 512 Мб на жестком диске; видеокарта SVGA, 1280×1024 High Color (32 bit); привод CD-ROM. Операционная система: Windows XP/7/8.

Программное обеспечение: Internet Explorer 8 и выше или другой браузер; Acrobat Reader, Foxit Reader либо любой другой их аналог.

ISBN 978-5-9736-0731-9

© ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет», оформление, 2024
Под общей редакцией д-ра экон. наук Т.В. Терентьевой

Компьютерная верстка М.А. Портновой

690014, г. Владивосток, ул. Гоголя, 41

Тел./факс: (423)240-40-54

Подписано к использованию 05.10.2024 г.

Объем 11,4 МБ. Усл.-печ. л. 51,51

Тираж 300 (I–25) экз.

СОДЕРЖАНИЕ

Секция. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ МИР И РЕГИОН В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

<i>Ганиченко А.В., Исмаилова И.В., Харламов В.В., Николенко А.П.</i> Влияние традиционной корейской культуры на международные отношения.....	7
<i>Губанова А.Ю.</i> Нефтегазовые проекты Сахалинской области: экономические отношения со странами Северо-Восточной Азии в условиях антироссийских санкций	10
<i>Дадалова А.С.</i> Профанация политического пространства: политика карнавала	14
<i>Демиденко Р.С.</i> Роль побратимских связей в развитии российско-китайских отношений.....	17
<i>Заводнова П.О.</i> Культурные аспекты и их влияние на формирование внешней политики КНР 1949–1990-х гг. на примере конфуцианства	21
<i>Карелина А.К., Бутова В.Д.</i> Трансформация современного мирового порядка.....	24
<i>Кузнецова Е.С., Шишкина В.Д.</i> Освещение политики Тибета в СМИ	28
<i>Курочкина Д.С.</i> Преодоление западнотризмизма в современном мире: роль мексиканской культуры....	31
<i>Леонте Г.И.</i> Национальный кинематограф Японии как инструмент преодоления кризиса национальной идентичности 60–70-е годы XX века.....	34
<i>Ли Джи Юн, Захаркина Е.А.</i> Исторические особенности немецкого предпринимательства во Владивостоке в период с XIX по XX вв.	39
<i>Литвинов А.Е.</i> Северный морской путь: задачи и перспективы.....	42
<i>Макаров Н.А.</i> Влияние неоосманства в Турции на безопасность региона.....	46
<i>Максимова Т.Д.</i> Общественно-политические структуры современного Китая: проблема легитимации и позиционирования.....	49
<i>Мамедова С.А.</i> Внешняя политика РФ на Дальнем Востоке как паттерн развития.....	52
<i>Меринова И.А.</i> Влияние социальных сетей на палестино-израильский конфликт	56
<i>Новикова А.Н.</i> Феномен «новых медиа» в современных международных отношениях на примере социальных сетей и мессенджеров	59
<i>Норекян О.М.</i> Шанхайская Организация Сотрудничества: проблемы и перспективы.....	63
<i>Павлова А.М., Астафьева А.С., Моисеенкова А.Е.</i> Формирование позитивного имиджа страны как стратегическая задача Республики Корея.....	65
<i>Сюй Лай, Котляр Н.В.</i> «Красная» культура и культурный туризм в современном Китае: приоритеты культурной политики КНР	68
<i>Холод П.Ю.</i> Начало заката американской религиозности. Упадок влияния религии на общество и политику.....	72
<i>Чернышов Т.А., Гребенщикова Е.А., Ерёмин А.С.</i> Торговая война между Китаем и США: причины и последствия.....	77
<i>Шестёра А.А.</i> Оценка эффективности политики санкций в отношении России	86
<i>Шутов В.В., Тунгусова Е.В.</i> Современное развитие Приморского края как транзитного логистического региона в условиях внешних санкций.....	89

Секция. ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА В УСЛОВИЯХ НОВЫХ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ (СЕКЦИЯ ТОЛЬКО ДЛЯ АСПИРАНТОВ И СОИСКАТЕЛЕЙ)

<i>Белова Е.В.</i> Эволюция понятия инфраструктуры как ведущего сектора современной региональной экономики	96
<i>Блюдик А.Р., Масюк Н.Н.</i> Инфраструктурный фактор развития морского транспорта (на примере ПАО «ВМТП»).....	100
<i>Варжин М.Р., Красова Е.В.</i> Изучение влияния информационно-коммуникационных технологий на качество жизни и работы сотрудников: перспектива управления человеческими ресурсами.....	104
<i>Гавриш П.Т.</i> Преподавательский персонал в среднем профессиональном образовании	110
<i>Данилов Е.А.</i> Управление информационной обеспеченностью электроснабжения Владивостока в условиях новой градостроительной политики.....	115
<i>Завалин Г.С.</i> Формирование системы показателей интеллектуального капитала региона	119
<i>Кудряшов Н.Н.</i> Анализ подходов в управлении субъектами деятельности в сфере промышленности..	122

<i>Лаевский П.В., Красова Е.В.</i> Влияние цифровизации на управление в организациях сферы физической культуры и спорта	128
<i>Лысенкова Е.Р., Волынчук А.Б.</i> Перспективы реализации государственной демографической политики в Дальневосточном федеральном округе	132
<i>Тао Лися, Вэйсинь.</i> Сравнительный анализ государственной поддержки развития преференциальных режимов в России и КНР	136
<i>Чжоу Цюань, Сунь Лимэй.</i> Оценка потенциала социально-экономического развития российского Приморья на основе увеличения добавленной стоимости сельскохозяйственного производства.....	140

Секция. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА (1–2 курс)

<i>Ганенко М.К.</i> Перспективы развития туризма Амурской области	145
<i>Мансурова Л.И., Петрова Г.А.</i> Формирование гостиничных услуг в условиях низкой сезонности (на примере отеля Юность г. Южно-Сахалинск)	148
<i>Салева М.В., Морозова Е.К., Шеметова Е.В.</i> Владивостокский гастро-компас: изучение гастрономического многообразия.....	153
<i>Строкова А.В.</i> Иммерсивные экскурсионные программы как индивидуальный подход к разнообразным аудиториям.....	156
<i>Ступина А.А., Кононов А.Ю.</i> Социальные медиа как инструмент продвижения в сфере туризма на примере Приморского края.....	161
<i>Ханская О.А., Шеметова Е.В.</i> Развитие научного туризма в Приморском крае.....	164
<i>Цитцер А.А., Ден В.Г.</i> Молодежный туризм: актуальность развития и сущность понятия	168
<i>Цой Е.А., Ден В.Г.</i> Внедрение цифровых технологий в гастротуризме на примере Приморского края	173
<i>Шинкаренко О.Д., Столярова В.К.</i> Анализ туристско-рекреационной инфраструктуры в национальных парках Приморского края	177

Секция. ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ТУРИСТСКОЙ И ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (3-4 курс)

<i>Бояркина А.С., Петрова Г.А.</i> Исследование удовлетворенности организацией досуга в ресторане «Супра Меоре» (г. Владивосток)	181
<i>Демидова У.А.</i> Автомобильный квест как ключевой стимул развития автомобильного туризма в Приморском крае	185
<i>Долженкова Д.И.</i> Анализ рынка гостиничных услуг г. Владивостока	191
<i>Заикина А.Э.</i> Подход к идентификации объектов гастрономического туризма.....	196
<i>Зотиков Д.А., Ден В.Г.</i> Ресурсы для развития кинотуризма в городе Владивостоке.....	202
<i>Лакиза А.Р.</i> Применение цифровых технологий для организации туристско-рекреационной деятельности в национальных парках России	207
<i>Мальцева К.А.</i> К вопросу об опыте организации деятельности тематических парков России	214
<i>Мединская А.И., Ден В.Г.</i> Использование чат-ботов в гастрономическом туризме (на примере Приморского края)	223
<i>Метелкина Д.А., Ден В.Г.</i> Продвижение турпродукта в социальных сетях.....	227
<i>Нехай А.А.</i> Оценка туристской привлекательности Артемовского городского округа (Приморский край)	232
<i>Никанорова В.В.</i> Организация досуга на предприятиях общественного питания на примере города Владивостока.....	243
<i>Никифорова О.Е.</i> Сравнительный анализ зарубежного и отечественного опыта применения программ адаптации персонала в сфере гостиничного бизнеса	249
<i>Путилина Т.А., Гомилевская Г.А.</i> Инновационные аудиогиды в отечественной экскурсионной практике	257
<i>Пятаков М.С.</i> Совершенствование работы службы приёма и размещения (на примере ЗАО «Бизнес-Центр «Парус»», г. Хабаровск).....	260
<i>Рискина В.А., Шеметова Е.В.</i> Использование средств маркетинга в ресторанном бизнесе на рынке г. Владивостока	264
<i>Русакова К.В., Шеметова Е.В.</i> Меню, как инструмент продвижения дальневосточной кухни.....	268

<i>Сидорова М.В., Столярова В.К.</i> Экоквест как современная форма экологического воспитания школьников	271
<i>Стаценко Б.А.</i> Организация событийных мероприятий в гостинице с целью привлечения аудитории.....	276

**Секция. МЕДИАКОММУНИКАЦИИ В ЦИВИЛИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМАХ
СОВРЕМЕННОГО МИРА**

<i>Хламенок Е.А., Телицына Т.В.</i> Проморолики как жанр видео-контента.....	286
--	-----

**Секция. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОБЩЕСТВА, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА В
СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

<i>Будников А.Е.</i> Внутренние и внешние факторы, влияющие на экономическую безопасность предприятия	290
<i>Галеева Е.Е.</i> Исследование молодежных интернет-субкультур	293
<i>Иванова П.В.</i> О спорном запрете в институте вспомогательных репродуктивных технологий.....	296

Секция. СТРАНЫ АТР В АСПЕКТЕ ЯЗЫКА И КУЛЬТУРЫ

<i>Бондарь А.М., Налетка О.А.</i> Английский язык – дипломатия «мягкой силы» в странах АТР.....	301
<i>Бужинская В.И., Ни Ж.В.</i> Актуальные проблемы современной корейской лингвистики.....	304
<i>Дорофеев Г.А., Беловол Д.Е., Горбунова М.В.</i> Этикет японской нации: правила и нормы поведения	310
<i>Камаха Д.М., Астахова Д.Ф., Назарова Е.А., Молодых В.И.</i> Некоторые особенности китайского интернет-языка (на примере сленга и неологизмов).....	313
<i>Коноплёв Д.А., Горбунова М.В.</i> Канадский сленг: лингвокультурный аспект.....	317
<i>Никитин А.М., Козинец А.И.</i> Взаимодействие и сотрудничество стран АТР через познание культур и языков народов	320
<i>Новикова А.Н., Скачкова А.С., Шестёра А.А.</i> Некоторые особенности отражения китайской культуры (на материале кинематографа)	322
<i>Панасюк А.А.</i> Анализ развития сферы культуры Приморского края	326

Секция. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ПРАКТИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

<i>Морозов Д.В., Мазелис А.Л.</i> Анализ рынка образовательных программа ДФО по бизнес-информатике и прикладной математике	330
<i>Джабиева А.Б., Чернышева А.С.</i> Цифровая геймификация как средство развития грамматических навыков речи английского языка на примере ресурса Quizizz.com.....	333

Секция. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРАНСПОРТНЫХ ПРОЦЕССОВ

<i>Афонская А.И.</i> Международные транспортные коридоры «Приморье-1» и «Приморье-2» в рамках развития сотрудничества приграничных регионов РФ и КНР.....	337
<i>Баранов А.С., Попова Г.И.</i> Применение знаний по начертательной геометрии для решения задач оптимизации транспортной логистики.....	342
<i>Боженова Ю.Д.</i> Оценка результатов реализации национального проекта «Безопасные и качественные автомобильные дороги» и дальнейшие перспективы развития на территории Приморского края	345
<i>Дидик И.С., Карсаков К.Б., Городников О.А.</i> Сравнительный анализ программного обеспечения для автоматизации транспортной логистики	349
<i>Долгова Д.А., Розанова Е.А.</i> Анализ основных видов конфликтов при обслуживании пассажиров в АО «Терминал».....	354
<i>Емельянова В.А., Новиков Е.А., Разноченков А.В., Гриванова О.В.</i> Подготовка урока-викторины по знанию ПДД для школьников	357
<i>Когай М.В., Поготовкина Н.С.</i> Обеспечение безопасности транспортировки крупногабаритных и тяжеловесных грузов	359
<i>Крестьянов А.С., Пресняков В.А.</i> Автоматизация логистической деятельности предприятия ООО «Восточный интермодальный сервис» с помощью CRM системы	363
<i>Тюрин А.С., Новосельский В.А.</i> Оптимизация транспортной логистики в складской деятельности	367
<i>Свиридова К.К., Попова Г.И.</i> Сравнительный анализ зарубежных и отечественных ТСК.....	371

10. Хороший вкус с Екатериной Пугачевой: опубликован список лучших ресторанов мира «The World's 50 Best Restaurants 2023». – Текст: электронный // Posta Magazine. – 21 июня 2023. – URL: <https://postamagazine.ru/article/the-worlds-50-best-restaurants-2023/> (дата обращения: 14.11.2023)
11. Гастротеатр – новый вид искусства и фактор развития event-индустрии: [сайт]. – URL: <https://foodika.ru/gastroteatr-novuj-vid-iskusstva-i-faktor-razvitiya-event-industrii/> (дата обращения: 15.11.2023)
12. Мультисенсорная подача блюд и гастропутешествие во времени: 5 главных иммерсивных ресторанов мира: [сайт]. – URL: <https://top15moscow.ru/novosti/iskusstvo-so-vkusom-mirovye-gastroteat-dlya-nezabyvaemogo-svidaniya> (дата обращения: 15.11.2023)
13. Мулен Руж в Париже: 10 советов перед посещением кабаре. – Текст: электронный // Париж 10. – 22 апреля 2023. – URL: https://paris10.ru/shou-i-bilety-v-mulen-ruzh/#Sem_znamenit_Mulen_Ruz (дата обращения: 15.11.2023)
14. Ibiza Vip Holyday: [сайт]. – URL: <https://ibizavipholiday.com/ru/clubs/Lio> (дата обращения: 15.11.2023)
15. Stardust: [сайт]. – URL: <https://www.ellensstardustdiner.com/about-stardust/> (дата обращения: 15.11.2023)
16. Общепит растет из-за перемен в моделях поведения россиян. – Текст: электронный // Независимая. – 27 августа 2023. – URL: https://www.ng.ru/economics/2023-08-24/4_8809_food.html (дата обращения: 25.11.2023)
17. Структура рынка общественного питания Российской Федерации по Федеральным округам. – Текст: электронный // Росстат: [сайт]. – Владивосток, 2019. – URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/roznichnayatorgovlya> (дата обращения: 25.11.2023)
18. Премия WHEREТОЕАТ: <https://wheretoeat.ru/about/> (дата обращения: 25.11.2023)
19. Krasota restaurant: [сайт]. – URL: <https://krasota.wrf.su/> (дата обращения: 09.12.2023)
20. Где поучаствовать в гастроэкспериментах: 9 ресторанов, в которые можно пойти за «хлебом и зрелищами». – Текст: электронный // МТС Live. – URL: <https://live.mts.ru/lifestyle/article/gde-pouchastvovat-v-gastroekspperimentah-9-restoranov> (дата обращения: 09.12.2023)
21. 5 необычных ресторанов Москвы. – Текст: электронный // Click.ru. – 27 марта 2022. – URL: https://leclick.ru/publications/review/5_neobychnykh_restoranov_moskvy-10785 (дата обращения: 20.12.2023)
22. Оборот общественного питания вырос в Приморье почти на 76%. – Текст: электронный // Правительство Приморского края. – 8 октября 2021. – URL: <https://primorsky.ru/news/243952/?ysclid=lr7cwt2fra331002204> (дата обращения: 08.01.2024)
23. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю: [сайт]. – URL: <https://25.rosstat.gov.ru/folder/28590> (дата обращения: 08.01.2024)
24. Владивосток в 10-ке самых гастрономических регионов России. – Текст: электронный // Туристический портал Приморского края. – 14 декабря 2022. – URL: <https://visit-primorye.ru/news/vladivostok-v-10-ke-samykh-gastronomicheskikh-regionov-rossii/> (дата обращения: 10.01.2024)

УДК 338.48

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО И ОТЕЧЕСТВЕННОГО ОПЫТА ПРИМЕНЕНИЯ ПРОГРАММ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА

О.Е. Никифорова, бакалавр

*Владивостокский государственный университет
Владивосток. Россия*

Аннотация. *Адаптация персонала в гостиничном бизнесе является ключевым аспектом успешной работы отеля, однако подходы к адаптации персонала могут существенно различаться в зависимости от особенностей различных стран. В данной статье проводится сравнительный анализ программ адаптации персонала в гостиничном бизнесе, опираясь на зарубежный опыт и российскую практику.*

Ключевые слова: *адаптация персонала, программа адаптации, российский опыт, зарубежный опыт, методы адаптации.*

COMPARATIVE ANALYSIS OF FOREIGN AND DOMESTIC EXPERIENCE IN APPLYING PERSONNEL ADAPTATION PROGRAMS IN THE HOTEL BUSINESS

Abstract. *Adaptation of personnel in the hotel business is a key aspect of the successful operation of a hotel, however, approaches to personnel adaptation can vary significantly depending on the cultural, socio-economic and organizational characteristics of different countries. This article provides a comparative analysis of personnel adaptation programs in the hotel business, based on foreign experience and Russian practice.*

Keywords: *personnel adaptation, adaptation program, Russian experience, foreign experience, adaptation methods.*

Руководители различных организаций уделяют особое внимание набору квалифицированных сотрудников. Вместе с этим возникает проблема адаптации персонала, так как каждая организация стремится иметь сплоченный и профессиональный коллектив. Известно, что хорошо организованная система адаптации способствует увеличению уровня удовлетворенности, мотивации и производительности труда сотрудников [1].

Целью работы является исследование и сравнение программ адаптации персонала в гостиничной индустрии в зарубежных странах и в России.

Задачи:

- 1) изучить теоретические аспекты программ адаптации персонала в гостиничном бизнесе;
- 2) проанализировать зарубежный и отечественный опыт организации программ адаптации персонала;
- 3) выявить сходства и различия в подходах к адаптации персонала в зарубежных и отечественных гостиницах;
- 4) оценить эффективность существующих программ адаптации персонала в гостиничной индустрии.

Адаптация сотрудников рассматривается как процесс адаптации к внешним и внутренним условиям, являющийся важным фактором развития персонала. Процесс адаптации также связан с интеграцией в корпоративную культуру организации, принятие новых норм, правил, ценностей и традиций [2].

Каждой организации особенно важно разработать эффективную систему адаптации, которая включает конкретный набор мероприятий, способствующих успешной адаптации сотрудника к новым условиям работы. Такая система создается для преодоления возникающих трудностей в процессе адаптации и создания положительного эффекта привыкания к новой организации. Эффективная система адаптации должна предоставлять преимущества, которые повышают эффективность работы сотрудника и ускоряют его достижение требуемого уровня производительности. Особое внимание следует уделять установлению и поддержанию дружелюбных отношений в коллективе, предотвращению ошибок, которые могут совершить новые сотрудники, сокращению времени, затрачиваемого наставниками на помощь новым сотрудникам, а также уменьшению текучести кадров в организации [2].

В зарубежных гостиничных компаниях обычно уделяется большое внимание процессу адаптации новых сотрудников. Ключевыми особенностями зарубежных программ адаптации являются [3]:

– Глубокое обучение: Новые сотрудники проходят не только обучение по специфическим рабочим процессам, но и ознакомление с ценностями компании, миссией и корпоративной культурой.

– Наставничество: часто в рамках программ адаптации предоставляется возможность работать под руководством опытного сотрудника, что способствует более быстрой и эффективной адаптации.

– Индивидуализированный подход: Зарубежные компании учитывают индивидуальные потребности и запросы новых сотрудников, предоставляя персональные планы адаптации.

На рисунке 1 показаны зарубежные методы адаптации персонала.

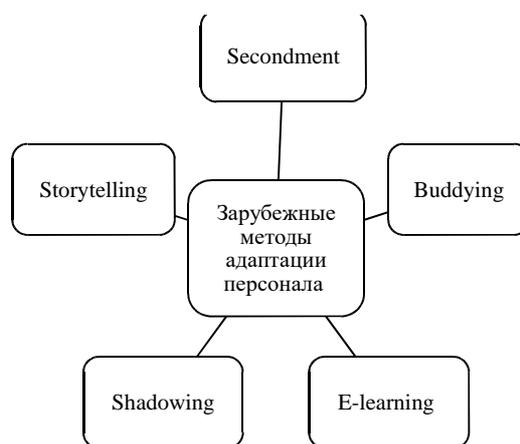


Рис. 1. Зарубежные методы адаптации персонала

Составлено автором по [4].

1) **Secondment** – это метод, который включает временное участие сотрудника в другой структуре, чтобы он мог овладеть необходимыми навыками. Этот метод популярен в США и Европе, и сотрудник часто сам заинтересован в приобретении новых навыков, а также повышении своей адаптивности к изменениям в рабочей среде.

2) **Buddying** (или «бадди-система») – это процесс, при котором новый сотрудник (новичок) назначается наставником или «бадди», который уже работает в организации. Наставник помогает новому сотруднику быстрее адаптироваться к новой среде работы, ориентироваться в рабочих процессах и процедурах, а также развиваться профессионально.

3) **E-learning** (дистанционное обучение) или **blended learning** (смешанное обучение) – это метод, основанный на использовании компьютерных технологий для обучения с учетом возможностей каждого сотрудника. Этот метод считается инновационным в области адаптации персонала и требует самодисциплины. Поскольку обучение адаптировано к уровню каждого сотрудника, оно происходит намного быстрее и эффективнее.

4) **Shadowing** (поставленное наблюдение) представляет собой процесс, при котором новый сотрудник наблюдает и изучает работу опытного коллеги или руководителя в течение определенного периода времени [4].

5) **Storytelling** (рассказывание историй) – это метод, который способствует более легкой адаптации сотрудника и формированию его лояльности к компании. Этот метод был изобретен главой международной компании **Armstrong International** и основан на психологическом факторе: истории более выразительны, интересны и легче ассоциируются с личным опытом, чем правила и директивы. Рассказы о прошлых действиях руководства, взаимодействии сотрудников и других событиях могут быть эффективно переданы и запомнены [5].

Изучая зарубежные методы управления процессом адаптации, особый интерес представляет опыт Японии. В большинстве случаев японские компании предпочитают нанимать молодых сотрудников сразу после окончания школы. Они считают, что отсутствие опыта работы гарантирует отсутствие влияния сторонних воздействий от других компаний, и готовность принять и следовать правилам данной организации. Каждый новый сотрудник проходит обязательный курс адаптации, который длится два месяца, этот период считается относительно коротким [6].

Иностранные компании активно используют систему наставничества, рассматривая ее как способ доверия к опытным сотрудникам и важный этап их профессионального роста. При этом наставничество подкрепляется финансовыми поощрениями. В качестве наставников могут выступать опытные сотрудники с большим стажем работы, руководители, а также молодые специалисты, которые уже несколько лет работают в компании и заслужили положительную репутацию [7].

Каждому новичку, принятому после окончания университета, назначается наставник, обладающий широким спектром полномочий. Чаще всего этот наставник является выпускником того же учебного заведения, что и молодой специалист. Он помогает ему приспособиться к рабочему месту, разрешает возникающие конфликты и интересуется его хобби и интересами. Принятие решений о ротации новичка происходит только после согласования с наставником.

В России процесс адаптации персонала также является важным элементом управления кадрами. Однако существуют определенные особенности, присущие российской практике [8]:

– **Формализация:** В российских компаниях часто используются более формализованные подходы к адаптации, с применением стандартизированных программ и процедур.

– Акцент на правилах и процедурах: В контексте российской культуры часто уделяется большее внимание ознакомлению с внутренними правилами и процедурами компании.

– Развитие командного духа: Отдельное внимание уделяется формированию сплоченности и командного духа среди новых сотрудников.

На рисунке 2 можно увидеть основные методы адаптации.



Рис. 2. Основные методы адаптации в России

Составлено автором по [9]

Рассмотрим более подробно основные методы адаптации [10].

1) Индивидуальный подход – на основе анализа индивидуальных потребностей и целей, новому сотруднику может быть предоставлен персонализированный обучающий план, включающий специализированные тренинги и обучающие курсы.

2) Система обратной связи – важно поддерживать открытую коммуникацию с новыми сотрудниками и регулярно обсуждать с ними их прогресс и потребности. При необходимости программу адаптации можно корректировать в соответствии с изменяющимися обстоятельствами и потребностями.

3) Развитие командного духа – в рамках программы адаптации персонала могут проводиться общие мероприятия и мероприятия для команды, направленные на укрепление взаимоотношений между сотрудниками. Это могут быть командные завтраки, обеды, корпоративные мероприятия, спортивные мероприятия или волонтерские акции.

4) Наставничество – признано самым популярным и эффективным методом. Назначенный наставник инструктирует нового сотрудника, разъясняет специфику работы, следит за его деятельностью, а также оценивает его работоспособность. Наставник корректирует на первом этапе результаты работы «новичка», играя в этом процессе роль скорее советника, чем учителя и контролёра [11].

5) Тренинг – данный метод адаптации персонала используют редко. Например, когда коллектив уже сформирован и на работу приходит хороший специалист, который ощущает неприятие со стороны работников. Тренинг проводят также для того, чтобы новый руководитель быстрее освоился в действующей системе межличностных отношений. В результате проведения тренингов развиваются отношения между коллегами, они учатся больше общаться и уважать чужое мнение.

Наставничество, как процесс обучения и обмена опытом непосредственно на рабочем месте, появилось еще в СССР в тридцатые годы XX века. При приеме на работу новому сотруднику закреплялся более опытный специалист, который координировал его деятельность и помогал в адаптации как профессионально, так и в коллективе [12].

На сегодняшний день некоторые российские компании возвращаются к методу наставничества, кроме того, в последнее время начало развиваться такое направление, как «обратное наставничество» – помощь молодых специалистов взрослым сотрудникам, особенно вновь устроившимся в коллектив [13].

В то же время отечественная система адаптации постепенно заимствует зарубежные методы, при этом сохраняя централизованный подход. Адаптация персонала является одним из ключевых компонентов системы управления персоналом предприятия. Однако в реальной практике это часто остается без должного внимания, так как ресурсы организации направляются на развитие системы оценки, обучения и мотивации персонала. В некоторых организациях применяются отдельные элементы адаптации, такие как тренинги, вводные курсы, информационные брошюры для сотруд-

ников и т.д. Однако эти отдельные элементы не могут достичь необходимого результата, поэтому оправдано применение комплексного (системного) подхода к адаптации новых сотрудников [14].

В таблице 1 показан сравнительный анализ использования наиболее популярных зарубежных и отечественных программ адаптации персонала в гостиничном бизнесе.

Таблица 1

Сравнительный анализ использования наиболее популярных зарубежных и отечественных программ адаптации персонала в гостиничном бизнесе

Методы адаптации	Зарубежный опыт	Отечественный опыт
Тренинги	Обычно предоставляют обширные обучающие программы, охватывающие различные аспекты работы в отеле. Тренинги могут быть более структурированными и продолжительными	Включают обучение, но могут быть менее структурированными и интенсивными. Основное внимание уделяется знакомству с основными правилами и процедурами работы в отеле
Наставничество	Активно используются наставнические программы, где опытные сотрудники помогают новичкам интегрироваться и развиваться.	Применяются наставнические подходы, но уровень интенсивности и охвата может быть различным в зависимости от конкретной организации.
Buddying	Наставники имеют более обширный опыт и профессиональные навыки	Могут лучше понимать местные особенности и культуру организации, что помогает новым сотрудникам быстрее адаптироваться
Shadowing	Новые сотрудники могут иметь доступ к более разнообразным процессам и методам работы, что обогащает их опыт и знания	Может предоставить более глубокое понимание местных бизнес-процессов и особенностей рынка
Система обратной связи	Поддерживают систему регулярной обратной связи и оценки производительности, что помогает сотрудникам понимать свои сильные и слабые стороны	Включают систему обратной связи, но ее реализация может быть менее систематизированной и менее формализованной
Развитие командного духа	Организуют различные мероприятия и тренинги для укрепления командного духа и сотрудничества в коллективе	Уделяют внимание развитию командного духа, но могут быть менее активны в этом отношении из-за культурных особенностей или ограниченных ресурсов

Составлено автором по [15]

Данная таблица подчеркивает различия в подходах к адаптации персонала в гостиничном бизнесе между Россией и зарубежом, что может иметь важное значение для эффективной интеграции новых сотрудников и успешного функционирования компаний в различных культурных и организационных контекстах.

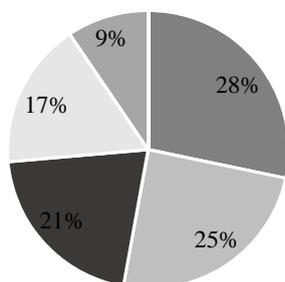
В зарубежных компаниях чаще используются более разнообразные и структурированные методы адаптации, такие как наставничество, индивидуальное обучение и система обратной связи, а также уделяется большее внимание профессиональному развитию новых сотрудников, часто используются обширные обучающие программы и мероприятия. В российских компаниях методы адаптации могут быть менее разнообразными и структурированными, профессиональное развитие может быть менее выделено в программе адаптации.



Рис. 1. Использование методов адаптации в России

Составлено автором.

В России чаще всего пользуются методом наставничество, так как он считается наиболее удобным и эффективным. Этот метод особенно эффективен для развития навыков общения и командной работы, опытные сотрудники помогают новичкам адаптироваться к рабочей среде и обучают их необходимым навыкам.



■ Buddying ■ E-learning ■ Shadowing ■ Storytelling ■ Secondment

Рис. 2. Использование методов адаптации в зарубежных странах

Составлено автором.

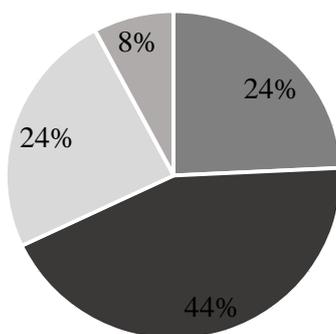
В зарубежных странах одним из самых популярных методов адаптации является e-learning, то есть метод с использованием электронных технологий. Преимущества такого метода:

1) Позволяет ученикам изучать материалы в своем собственном темпе и скорости, что 2) Позволяет индивидуально подстроиться под их потребности и стиль обучения;

3) Позволяет сократить расходы на печать и распространение учебных материалов, а также на организацию и проведение очных занятий;

4) Может включать в себя различные мультимедийные элементы, такие как видео, аудио, интерактивные задания и тесты, что делает обучение более интересным и эффективным.

Онлайн-курсы и обучающие программы позволяют новым сотрудникам получать необходимые знания и навыки в удобное для них время.

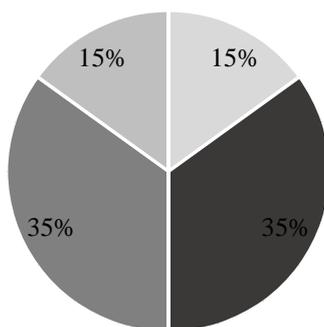


■ До 1 недели ■ 1-2 недели ■ 2-4 недели ■ Более 4 недель

Рис. 3. Средняя продолжительность программ адаптации в России

Составлено автором

Средняя продолжительность программ адаптации в России – 1–2 недели. Продолжительность программ адаптации персонала может варьироваться в зависимости от многих факторов, таких как тип должности, уровень опыта сотрудника и размер гостиницы.



■ До 1 недели ■ 1-2 недели ■ 2-4 недели ■ Более 4 недель

Рис. 4. Средняя продолжительность программ адаптации в зарубежных странах

Составлено автором

В некоторых странах, особенно в США, программы адаптации могут быть более продолжительными, чтобы обеспечить полное погружение новых сотрудников в рабочую среду.

Из представленных данных можно сделать следующие выводы о продолжительности программ адаптации персонала в гостиницах в России и зарубежных странах:

1) В обоих случаях наиболее распространенной продолжительностью программ адаптации является от 1 до 2 недель. Это свидетельствует о том, что большинство гостиниц придерживается стандартного подхода к адаптации новых сотрудников.

2) В России больше программ адаптации продолжается до 1 недели, чем в зарубежных странах. Это может быть связано с особенностями российского рынка труда и культурными особенностями.

3) В зарубежных странах больше программ адаптации продолжается от 2 до 4 недель, чем в России. Это может быть связано с более высокими требованиями к качеству обслуживания и более сложными операционными процессами в зарубежных гостиницах.

4) Программы адаптации, продолжающиеся более 4 недель, являются наименее распространенными в обоих случаях. Это свидетельствует о том, что большинство гостиниц считает, что 4 недели достаточно для полной адаптации новых сотрудников.

В целом, продолжительность программ адаптации в гостиницах в России и зарубежных странах варьируется в зависимости от многих факторов, но наиболее распространенной продолжительностью является от 1 до 2 недель.

В таблице 2 показана эффективность программ адаптации персонала в российских странах.

Таблица 2

Эффективность программ адаптации персонала в российских странах

Критерий эффективности программы адаптации	Процент эффективности программы адаптации
Удержание сотрудников	Программы адаптации в российских гостиницах могут обеспечивать удержание сотрудников на уровне 70–80 %. Это означает, что около 70-80% новых сотрудников остаются в гостинице после завершения программы адаптации
Удовлетворенность сотрудников	Уровень удовлетворенности сотрудников программами адаптации в российских гостиницах может быть около 80–90 %. Это означает, что большинство новых сотрудников оценивают программы адаптации как полезные и эффективные
Удовлетворенность клиентов	Программы адаптации в российских гостиницах могут повысить удовлетворенность клиентов на 10–15 %. Это означает, что после завершения программы адаптации клиенты оценивают качество обслуживания в гостинице на 10–15 % выше
Производительность сотрудников	Программы адаптации в российских гостиницах могут повысить производительность сотрудников на 10–20 %. Это означает, что после завершения программы адаптации сотрудники становятся более эффективными в своей работе

Составлено автором

Также в таблице 3 рассмотрим эффективность зарубежных программ адаптации персонала.

Таблица 3

Эффективность зарубежных программ адаптации персонала

Критерий эффективности программы адаптации	Процент эффективности программы адаптации
Удержание сотрудников	Программы адаптации в зарубежных гостиницах могут обеспечивать удержание сотрудников на уровне 80–90 %. Это означает, что около 80–90% новых сотрудников остаются в гостинице после завершения программы адаптации
Удовлетворенность сотрудников	Уровень удовлетворенности сотрудников программами адаптации в зарубежных гостиницах может быть около 90–95 %. Это означает, что большинство новых сотрудников оценивают программы адаптации как полезные и эффективные
Удовлетворенность клиентов	Программы адаптации в зарубежных гостиницах могут повысить удовлетворенность клиентов на 15–20 %. Это означает, что после завершения программы адаптации клиенты оценивают качество обслуживания в гостинице на 15–20 % выше
Производительность сотрудников	Программы адаптации в зарубежных гостиницах могут повысить производительность сотрудников на 20–30 %. Это означает, что после завершения программы адаптации сотрудники становятся более эффективными в своей работе

Составлено автором.

Из представленных данных (таблицы 2 и 3) можно сделать следующие выводы о эффективности программ адаптации персонала в гостиницах в России и зарубежных странах:

1) В зарубежных странах программы адаптации в целом более эффективны, чем в России. Уровень удержания сотрудников, удовлетворенность сотрудников и клиентов, а также производительность сотрудников выше в зарубежных гостиницах.

2) В России уровень удержания сотрудников после программы адаптации составляет около 70–80 %, в то время как в зарубежных странах этот показатель составляет около 80–90 %. Это свидетельствует о том, что в России существует большая текучесть кадров после завершения программы адаптации.

3) В России уровень удовлетворенности сотрудников программами адаптации составляет около 80–90 %, в то время как в зарубежных странах этот показатель составляет около 90–95 %. Это указывает на то, что в России программы адаптации могут быть улучшены для повышения удовлетворенности сотрудников.

4) В России программы адаптации могут повысить удовлетворенность клиентов на 10–15 %, в то время как в зарубежных странах этот показатель составляет около 15–20 %. Это свидетельствует о том, что в России программы адаптации могут быть улучшены для повышения удовлетворенности клиентов.

5) В России программы адаптации могут повысить производительность сотрудников на 10–20 %, в то время как в зарубежных странах этот показатель составляет около 20–30 %. Это указывает на то, что в России программы адаптации могут быть улучшены для повышения производительности сотрудников.

В целом, данные показывают, что в России есть потенциал для улучшения программ адаптации персонала в гостиницах, чтобы достичь уровня эффективности, сопоставимого с зарубежными странами.

Таким образом, правильно структурированная система адаптации способна помочь избежать разнообразных проблем, сократить затраты организации, сформировать эффективную стратегию управления персоналом, а также оптимизировать использование человеческих ресурсов, уменьшить текучесть кадров, повысить уровень трудовой и производственной дисциплины, обеспечить стабильность функционирования организации.

1. Риттер И.В., Березина К.С. Адаптация персонала как ключевой аспект работы по управлению персоналом // Экономика и политика. – 2016. – № 5. – С. 106 – 108;

2. Адаптация персонала как важнейший компонент в системе управления персоналом гостиницы. – Текст: электронный. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp>

3. Адаптация персонала в зарубежных странах. – Текст: электронный. – URL: <https://elar.urfu.ru/bitstream>

4. In-house models achieve better commercial results. Business models in the catering // TUCO. – 2017. – 34 p.

5. Private employment services reduce both structural and frictional unemployment / Adapting to change. – 2018. – 58 p;
6. Хачатуров А.Е. «О возможности прямого заимствования опыта японского менеджмента в России» // Финансовый менеджмент. – №6.–2016.– С. 23-25.
7. Либерман К. Адаптация персонала: как из новичка сделать профи // Кадровый вопрос, 2015. № 9;
8. Особенности адаптационных программ в российских и зарубежных организациях. – Текст: электронный. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-adaptatsionnyh-programm-v-rossiyskih-i-zarubezhnyh-organizatsiyah>
9. Адаптация новых сотрудников. – Текст: электронный. – URL: <http://hrm.ru/db/hrm/548020BDB9DF2A5DC325782B006FD247/print.html>
10. Адаптация персонала: наблюдения и решения. – Текст: электронный. – URL: <http://www.horeca-magazine.ru/article/6341>
11. Жуйкова А.А., Чугайнова Д.А. современные методы адаптации персонала // X международная научная конференция студентов и молодых учёных. – 2018. – С. 53-58.
12. Николаевский Е.Н. Психофизиологическая адаптация как важное звено адаптации сотрудников организации // Инновационная наука, 2016. №9. С. 338-340.
13. Методы адаптации персонала организации: отечественный и зарубежный опыт: [сайт]. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_37381703_35426156.pdf
14. Риттер И.В., Березина К.С. Адаптация персонала как ключевой аспект работы по управлению персоналом // Экономика и политика. – 2016. – № 5. – С. 106–108.
15. Иванова Н.Е. Современные методы адаптации персонала // Векто. – 2017. – № 3. – С. 45–52.

УДК 379.85

ИННОВАЦИОННЫЕ АУДИОГИДЫ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ЭКСКУРСИОННОЙ ПРАКТИКЕ

Т.А. Путилина, бакалавр
Г.А. Гомилевская, канд. экон. наук, доцент

*Владивостокский государственный университет
Владивосток. Россия*

***Аннотация.** В работе исследован российский опыт применения нового мультимедийного продукта в туристской отрасли – аудиогида. Особое внимание уделяется изучению перспектив использования инновационных аудиогидов для культурного развития молодежи. Результатом работы является авторская классификация аудиогидов в зависимости от их элементов интерактива и содержания.*

***Ключевые слова:** туризм, аудиогид, инновации, интерактив, искусственный интеллект.*

INNOVATIVE AUDIO GUIDES IN DOMESTIC EXCURSION PRACTICE

***Abstract.** This work describes the Russian experience of using a new multimedia product in the tourism Industry – audio guide. Special attention is paid to the study of the prospects of using innovative audio guides for the cultural development of young people. The result of the work is the author's classification of audio guides depending on their interactive elements and content.*

***Keywords:** tourism, audio guide, innovation, interactive, artificial intelligence.*

Основной целью исследования исследование возможностей внедрения искусственного интеллекта в разработку аудиоэкскурсии. Такого рода исследование подразумевает под собой обзор методов внедрений технологий в аудиогиды. туристский продукт, анализ инновационных трендов в оказании экскурсионных услуг и обзор существующих примеров внедрения интерактива в аудиогиды.

Экскурсионная деятельность является одним из основных компонентов индустрии туризма. В последнее время, существует тенденция разнообразить экскурсионный продукт для привлечения туриста. Интерактивная подача материала позволяет привлечь большее количество участников экскурсии. По форме проведения в настоящее время значительную популярность набирают аудиоэкскурсии – аудиогиды. Это обосновывается тем, что аудиогид позволяет получить исчерпываю-