

В зависимости от вида задач, которые рассматриваются при решении проблемы социально-экономического развития региона, исследователи выделяют два подхода к определению прогнозирования, как функции управления:

1) прогноз – как предсказание (дескриптивная, описательная функции);

2) прогноз – как предугадание (предписательная функция).

Прогнозирование тенденций социально-экономического развития регионов проводится на основе комплекснозначной модели.

Существует определенный комплекс работ, которые проводятся в рамках анализа развития регионов, которые связаны с построением, как среднесрочных, так и краткосрочных прогнозов социальных, экономических и других характеристик их составляющих.

В определенных областях туристско-рекреационная деятельность является образующей для населенных пунктов. Тогда эта деятельность является связующим звеном между территориальным и муниципальным уровнем.

Список литературы

1. Бессонова А.А. Управление социально-экономическими системами в условиях модернизации / А.А. Бессонова, В.В. Дубинин, И.Я. Львович, Ж.И. Лялина, А.П. Преображенский, Е.Д. Рубинштейн, М.А. Салтыков, В.Н. Филипова, И.В. Филипова. – Саратов: ООО «Центр профессионального менеджмента «Академия Бизнеса». – 110 с.
2. Зяблов Е.Л. Построение объектно-семантической модели системы управления / Е.Л. Зяблов, Ю.П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 029-030.
3. Корольков Р.В. Контроллинг в торговой организации / Корольков Р.В. // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. – 287-290.
4. Исакова М.В. Об особенностях систем управления персоналом / М.В. Исакова, О.Н. Горбенко // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 168-171.

**О ПЕРСПЕКТИВНЫХ СПОСОБАХ УПРАВЛЕНИЯ
ТУРИСТИЧЕСКИМИ КОМПАНИЯМИ**

Гусарова И.А.

*Воронежский институт высоких технологий, Воронеж,
e-mail: app@vvt.ru*

Развитие туризма на любой территории во многом определяется государственным участием и существующим законодательством страны.

Главной целью государственной политики в области туризма является создание в Российской Федерации современного высокоэффективного и конкурентоспособного туристического комплекса, обеспечивающего широкие возможности для удовлетворения потребностей российских и иностранных граждан в разнообразных туристических услугах.

Повышение качества обслуживания в сфере туризма требует:

– разработки новых правил стандартизации и сертификации услуг средств размещения;

– разработки и внедрения современной классификации гостиничных средств размещения с учетом передового зарубежного опыта;

– создания современной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, включая разработку и внедрение современных отраслевых образовательных стандартов, базирующихся на действующих квалификационных требованиях к работникам индустрии туризма;

– создания и реализации учебных программ, соответствующих отраслевым потребностям и предусматривающих практическое обучение персонала, в том числе внутригостиничный и внутрифирменный тренинг (практику), в пределах средств, предусматриваемых в соответствующих бюджетах на образование;

– реализации специализированных программ повышения квалификации менеджеров высшего управленческого звена туристско-гостиничного бизнеса, в том числе организации стажировок за рубежом за счет внебюджетных источников;

– поддержки перспективных прикладных исследований в области туризма в рамках средств, выделяемых на эти цели федеральному органу исполнительной власти в сфере туризма.

Государственное регулирование отрасли туризма по своей сути направлено на создание стабильно развивающейся экономической базы, как основы реальной самостоятельности всех звеньев отрасли туризма, что предполагает создание условий для оптимального сочетания организационно-распорядительных и экономических методов регулирования хозяйственной деятельности. Эффективное управление и государственное регулирование туристской сферы определяется количественным и качественным показателями социального эффекта от развития предприятий этой сферы.

В последнее время туризм получил значительное развитие и стал массовым социально-экономическим явлением международного масштаба. Быстрому его развитию способствует расширение политических, экономических, научных и культурных связей между государствами и народами. Массовое развитие туризма позволяет миллионам людей расширить знания по истории и географии, познакомиться с достопримечательностями, культурой, традициями своего отечества.

Список литературы

1. Павлова М.Ю. Вопросы адаптации выпускников вузов / М.Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. – 234-237.
2. Гусев М.Е. Проблемы подготовки специалистов в области информатизации образования / М.Е. Гусев, Т.А. Жигалкина, О.В. Хорсева, Е.А. Крутлякова, А.П. Преображенский // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Информатика и информатизация образования. – 2006. – № 7. – С. – 223.
3. Кравцов Д.О. Методика оптимального управления социально-экономической системой на основе механизмов адаптации / Д.О. Кравцов, Ю.П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 133-134.
4. Рязских А.М. Построение стохастических моделей оптимизации бизнес-процессов / А.М. Рязских, Ю.П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 079-081.
5. Филипова В.Н. О применении информационных технологий в туристической сфере / В.Н. Филипова // Успехи современного естествознания. – 2012. – № 6. – С. 112-113.
6. Олейник Д.Ю. Некоторые вопросы использования информационных технологий в туристической индустрии / Олейник Д.Ю. // Успехи современного естествознания. – 2012. – № 6. – С. 110.

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Казаков Е.Н.

*Воронежский институт высоких технологий, Воронеж,
e-mail: app@vvt.ru*

Персонал можно рассматривать как ключевой ресурс любой компании, в этой связи грамотное управление персоналом сильно определяет эффективность того, как работает фирма в общем. Процессы управления персоналом являются одной из важнейших компонентов в современном менеджменте.

Управление персоналом (англ. Human Resource Management, HRM) является областью знаний, которая направлена на то, чтобы обеспечить компанию «качественными» кадрами и оптимальное их применение. Оптимальное применение кадров, если говорить об «управлении персоналом» получается вследствие обнаружения позитивной и отрицательной мотивации отдельных работников и групп в компании и обеспечения стимулирования положительных мотивов и уход от отрицательной мотивации, а также анализа различных воздействий.

Проведение управления персоналом представляется важным компонентом в качественных системах