



Научно-исследовательский журнал «Педагогическое образование» / *Pedagogical Education*

<https://po-journal.ru>

2025, Том 6, № 7 / 2025, Vol. 6, Iss. 7 <https://po-journal.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

УДК 378.147

Бизнес-тренинг как элемент практико-ориентированного обучения студентов СПО по направлению 43.02.16. «Туризм и гостеприимство»

¹ Деревянкина О.М.,

¹ Московский университет «Синергия»

Аннотация: настоящая статья посвящена рассмотрению бизнес-тренинга как элемента практико-ориентированного обучения студентов среднего профессионального образования по направлению 43.02.16. В начале статьи автор провел методологическое исследование профессиональной литературы по анализу термина «бизнес-тренинг», развитию и становлению этого понятия в России и зарубежом, рассмотрел позиции современных педагогов по толкованию бизнес-тренинга, применению данного метода обучения в вузах и колледжах. Вместе с тем автор отметил отсутствие современных исследований по оцениванию эффективности применения элементов бизнес-тренинга в профильных дисциплинах для студентов вузов и колледжей. Для восполнения данного пробела автор поставил задачу провести такого рода исследование. Эксперимент проводился в университете Синергия в г. Москве на кафедре Менеджмента в гостиничном и ресторанном бизнесе. В исследовании принимали участие две группы студентов – контрольная и экспериментальная, которые обучались по одинаковой программе с одним отличием: для студентов контрольной группы практические занятия проводились по традиционной системе в формате семинаров, а для студентов экспериментальной группы – преимущественно в формате тренингов по технологии Н.В. Жадько. В статье представлены примеры практических заданий по профильным дисциплинам направления подготовки 43.02.16. «Туризм и гостеприимство» по таким дисциплинам как как «Предпринимательская деятельность в сфере туризма и гостиничного бизнеса», «Правовое и документационное обеспечение в туризме и гостеприимстве», «Менеджмент в туризме и гостеприимстве». Для оценки эффективности использования элементов бизнес-тренинга в обучении студентов среднего специального образования автор оценивал и сравнивал результаты производственной практики и академическую успеваемость студентов по профильным дисциплинам в контрольной и экспериментальной группах. В статье представлен подробный анализ результатов эксперимента и разработаны рекомендации для преподавателей по внедрению и адаптации элементов бизнес-тренинга при проведении практических занятий для студентов среднего профессионального образования.

Ключевые слова: бизнес-тренинг, умения и навыки студентов, интенсивное обучение, практико-ориентированное обучение, академическая успеваемость студентов

Для цитирования: Деревянкина О.М. Бизнес-тренинг как элемент практико-ориентированного обучения студентов СПО по направлению 43.02.16. «Туризм и гостеприимство» // Педагогическое образование. 2025. Том 6. № 7. С. 78 – 85.

Поступила в редакцию: 20 апреля 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 19 мая 2025 г.; Принята к публикации: 27 июня 2025 г.

Business training as an element of practically oriented training of students of secondary vocational education in the direction 43.02.16. "Tourism and hospitality"

¹ Derevyankina O.M.,

¹ Moscow University "Synergy"

Abstract: this article is devoted to the consideration of business training as an element of practice-oriented training of students of secondary vocational education in the direction of 43.02.16. At the beginning of the article, the author conducted a methodological study of professional literature on the analysis of the term "business training", the development and formation of this concept in Russia and abroad, considered the positions of modern teachers on the interpretation of business training, the use of this teaching method in universities and colleges. At the same time, the author noted the lack of modern studies on assessing the effectiveness of the use of business training elements in specialized disciplines for students of universities and colleges. To fill this gap, the author set the task of conducting such a study. The experiment was conducted at Synergy University in Moscow at the Department of Management in the Hotel and Restaurant Business. Two groups of students took part in the study - control and experimental, who were trained according to the same program with one difference: for students of the control group, practical classes were conducted according to the traditional system in the format of seminars, and for students of the experimental group – mainly in the format of trainings using the technology of N.V. Zhadko. The article presents examples of practical assignments in the core disciplines of the training program 43.02.16. "Tourism and Hospitality" in such disciplines as "Entrepreneurial activity in the field of tourism and hotel business", "Legal and documentary support in tourism and hospitality", "Management in tourism and hospitality". To assess the effectiveness of using business training elements in teaching students of secondary vocational education, the author assessed and compared the results of industrial practice and the academic performance of students in core disciplines in the control and experimental groups. The article presents a detailed analysis of the experiment results and develops recommendations for teachers on the implementation and adaptation of business training elements when conducting practical classes for students of secondary vocational education.

Keywords: business training, students' skills and abilities, intensive training, practice-oriented training, students' academic performance

For citation: Derevyankina O.M. Business training as an element of practically oriented training of students of secondary vocational education in the direction 43.02.16. "Tourism and hospitality". Pedagogical Education. 2025. 6 (7). P. 78 – 85.

The article was submitted: April 20, 2025; Approved after reviewing: May 19, 2025; Accepted for publication: June 27, 2025.

Введение

Бизнес-тренинги прочно и основательно вошли в корпоративное обучение, стали неотъемлемой частью процесса личностного и профессионального развития сотрудников компаний, движущим элементом в достижении целей предприятий различных отраслей экономики.

Само понятие «бизнес-тренинг» достаточно молодое, появилось в середине прошлого века, однако, как навыковое обучение известно еще с древности: первобытные люди обучали молодое поколение охоте, собирательству, изготовлению одежды и приготовлению еды. Большой толчок в развитии бизнес-тренингов оказала промышленная революция 18-19 вв., т.к. появилась необходимость в формировании технологических навыков и умений у рабочих. В конце 20-го века с появлением консалтинга бизнес-тренинг получил новый виток распространения. Начало 21-го века ознаменовалось повсеместным развитием онлайн-обучения, которое также активно продвигало бизнес-тренинги.

В начале определим понятие бизнес-тренинга. В профессиональной литературе авторы чаще всего не различают понятия «тренинг» и «бизнес-тренинг», относя их к идентичным. Мы так же будем следовать этому тренду. Одним из первых, кто изучил понятие «тренинг» был известный американский журналист Лесли Рай [1, с. 12], который в своей книге «Развитие навыков тренинга» дал следующее определение: «Тренинг – любая спланированная последовательность действий, направленная на то, чтобы помочь индивиду или группе людей научиться эффективно выполнять работу или задание». Е.В. Сидоренко [2, с. 10],

один из самых популярных российских бизнес-тренеров, представил тренинг как «обучение технологиям действия в интерактивной форме на основе определенной концепции реальности». Ученые Д.А. Григорьев и Н.В. Жадько описывают непосредственно понятие бизнес-тренинга, подчеркивая предпринимательскую и практик ориентированную направленность. Д.А. Григорьев [3] определяет бизнес-тренинг как «инструмент, средство решения тех или иных задач развития бизнеса, деятельности компании-заказчика с целью конкретного изменения организационного поведения, развития профессиональной деятельности участников как сотрудников конкретной компании». Н.В. Жадько [4] же считает бизнес-тренинг «интенсивным (проводимым в ограниченное время без потери качества) обучением, нацеленным на формирование принципиально новых или более эффективных форм традиционных видов деятельности участников». Нам, в свою очередь, наиболее близко определение Н.В. Жадько, т.к. именно оно определяет основные цели тренинга – формирование новых или более эффективных умений и навыков в ограниченный промежуток времени.

В отечественной и зарубежной литературе присутствуют исследования и публикации об использовании технологий бизнес-тренинга в корпоративном обучении (И.Н. Дроздов [1], В.П. Мамина [2], А.Г. Жевак [3], В.В. Родигина и Л.А. Родигин [4], К. Мастронело [5]) и в сфере личностного роста (Ю.В. Белоус [6], А.А. Вербицкий [7], Ю.М. Едиханова [8], М. Кипнис [9]). Авторы анализируют возможности, выделяют преимущества и имеющиеся риски в применении бизнес-тренингов в профессиональном и личностном развитии сотрудников. При этом исследований, относящихся к использованию бизнес-тренинга в обучении студентов вузов и колледжей в настоящее время неоправданно мало.

Далее остановимся на такого рода исследованиях в современной педагогике.

Авторы А.А. Шкунова, М.П. Прохорова и С.В. Булганина [5] рассмотрели вопросы обучения тренинговой деятельности студентов, будущих менеджеров компаний, как неотъемлемой части управления персоналом в бизнесе. Педагоги представили этапы разработки тренинга и технологии формирования этого умения у обучающихся. Л.Ю. Шобонова, В.П. Тупицын, Е.В. Лукина [6] изучили возможности использования тренинга для преподавания определенных дисциплин в профессиональном образовании. Педагоги выделили такие преимущества в применении тренинга в образовании, как:

- Анализ и синтез полученной информации;
- Социализация личности обучающегося;
- Благоприятная и позитивная атмосфера;
- Применение полученных знаний на практике.

При этом как такового эксперимента с конкретными студентами авторы не проводили.

Данный пробел можно считать восполненным в работе Т.А. Борзовой [7] «Тренинг как технология активного обучения эффективной коммуникации студентов вуза», где автор провела эксперимент по формированию коммуникабельности у студентов контрольной и экспериментальной групп Владивостокского государственного университета. Результаты эксперимента доказали эффективность применения тренинга в формировании коммуникативной компетентности студентов. Однако, данное исследование не включало формирование профессиональных компетенций по профильным дисциплинам обучающихся, а касалось исключительно общей дисциплины «Русский язык».

Мы в своей работе ставим цель оценить эффективность применение элементов бизнес-тренинга в профильных дисциплинах для студентов среднего профессионального образования по направлению 43.02.16. «Туризм и гостеприимство». Гипотеза нашего исследования состоит в том, что при использовании элементов бизнес-тренинга в преподавании профильных дисциплин усиливается практик ориентированная составляющая обучения и повышается академическая успеваемость обучающихся.

Материалы и методы исследований

Настоящее исследование проводилось в университете Синергия в г. Москве на кафедре Менеджмента в гостиничном и ресторанном бизнесе в осеннем семестре 2024-2025 гг. В исследовании принимали участие две группы студентов (экспериментальная и контрольная) второго курса среднего специального образования (СПО) направления 43.02.16. «Туризм и гостеприимство». В контрольной группе было 56 студентов, в экспериментальной – 60. Обучающиеся обучались на одном курсе, имели совершенно одинаковые условия подготовки, специального отбора в группы не производилось. Лекционные занятия у контрольной и экспериментальной групп проводились идентичным образом, отличия касались только практических занятий в части профильных дисциплин. Студенты контрольной группы обучались по стандартной программе обучения, состоящей из семинарских занятий, на которых обучающиеся отвечали на вопросы преподавателя, готовили и представляли доклады-презентации. Для студентов экспериментальной группы, в свою очередь, во время практических занятий применялись преимущественно элементы бизнес-тренинга. Для этого мы

разработали тренинги по таким дисциплинам, как «Предпринимательская деятельность в сфере туризма и гостиничного бизнеса», «Правовое и документационное обеспечение в туризме и гостеприимстве», «Менеджмент в туризме и гостеприимстве» и другим. Занятия осуществлялись посредством технологии интенсивного бизнес-обучения (тренинга) Н.В. Жадько [13, с. 40] по следующей структуре:

- Установочная лекция / презентация.
- Задание для самостоятельной работы участников, требования к выполненному заданию.
- Выполнение задания, индивидуальная или групповая работа участников.
- Презентация самостоятельной работы участников.
- Дискуссия.
- Анализ самостоятельной работы участников. Методические рекомендации.
- Закрепление материала. Работа над ошибками.
- Подведение итогов.

Результаты и обсуждения

На практических занятиях студентов делили на малые группы размером от трех до пяти участников. Установочную лекцию преподаватели кафедры осуществляли как повторение выводов лекционного материала. В завершении теоретического блока со студентами разбирали алгоритм выполнения задания на закрепление теории, это могла быть либо общая универсальная технология, либо пример выполнения практического задания. После этого обучающимся в малых группах выдавались практические задания, чаще всего в виде ситуационных кейсов из профессиональной области, т.е. из гостиничного, ресторанных или туристического бизнеса. Затем преподаватели выделяли время на выполнение заданий, по завершению которых каждая группа студентов представляла решения кейсов, после чего преподаватель проводил управляемую дискуссию о ходе выполнения заданий, о полученных результатах, преимуществах и недостатках представленных решений. Помимо этого, преподаватели анализировали работу студентов в группах, давали рекомендации по повышению эффективности командной деятельности, при необходимости давали дополнительные задания и, в завершении занятия, делали выводы. При этом нужно отметить, что во второй половине семестра, обучающиеся, набравшись опыта, могли делать выводы уже самостоятельно.

Приведем примеры заданий по профильным дисциплинам.

Задание по дисциплине «Предпринимательская деятельность в сфере туризма и гостиничного бизнеса»: студенты в малых группах выполняют задание по обоснованному выбору франшизы на открытие средства размещения.

Этапы выполнения:

- Провести сравнительный анализ трех франшиз определенных средств размещения по критериям сумма вложений, размер паушального взноса, срок окупаемости, роялти);
- Определить лучшую франшизу для открытия средства размещения определенного вида;
- Обосновать свой выбор.

Виды средств размещения (для групп студентов):

- Отель в центре мегаполиса;
- Глэмпинг в Подмосковье;
- Хостел в спальном районе;
- Гостиница для животных;
- Дом (пансионат) престарелых / для пожилых людей загородом;
- Мини отель.

Помимо этого, преподаватель представляет список интернет-порталов для выбора и изучения франшиз.

Задание по дисциплине «Правовое и документационное обеспечение в туризме и гостеприимстве»: студенты в малых группах составляют должностную инструкцию сотрудников туристической сферы и индустрии гостеприимства.

Этапы выполнения:

- Составить квалификационные требования сотрудника;
- Разработать функциональные обязанности сотрудника;
- Определить подчиненность, ответственность сотрудника;
- Объединить все разработанные материалы в единый шаблон.

Преподаватель дает студентам ссылку на шаблон должностной инструкции в системе интернет.

Должности сотрудников (для групп студентов):

- Официант;

- Повар;
- Сотрудник службы приема и размещения;
- Горничная;
- Менеджер по продажам в туристическом агентстве.

Задание по дисциплине «Менеджмент в туризме и гостеприимстве»: студенты в малых группах составляют программу материальной и нематериальной мотивации для сотрудников службы или отдела гостиницы.

Условия: программа должна состоять из не менее четырех мероприятий материальной мотивации и четырех мероприятий нематериальной мотивации. Мероприятия должны быть как индивидуальные, так и групповые (командные), причем командных – не менее двух.

Службы гостиницы и сотрудники, входящие в данные подразделения (для групп студентов):

- Служба приема и размещения (СПиР) – руководитель СПиР, швейцар, подносчик багажа, портье, консьерж;
- Служба питания и напитков – руководитель службы, администратор ресторана, администратор Лобби бара, официанты, бармены;
- Кухня – шеф повар, повара, кондитеры, заготовщики, котломойщицы;
- Служба обслуживания номерного фонда – руководитель службы номерного фонда, супервайзер горничных, супервайзер уборщиков, горничные, уборщики.

Для оценки эффективности практик ориентированной составляющей обучения в контрольной и экспериментальной группах мы использовали результаты производственной практики студентов, которую обучающие проходят на профильных предприятиях партнеров – в гостиницах, ресторанах и туристических агентствах в завершении второго курса. Результаты оценивания практической подготовки студентов выражаются в баллах, от одного до ста. Данную оценку осуществляют руководители практической подготовки от университета на основании отчетных материалов, сформированных студентами в профильных организациях. Помимо этого, мы просили руководителей практик на профильных партнерских предприятиях предоставлять обратную связь о практической деятельности обучающихся. Для этого мы провели опрос среди руководителей практик на предприятиях гостеприимства. Опросный лист состоял всего из одного вопроса: оцените по десятибалльной шкале готовность студента к выполнению функциональных обязанностей, где один балл – вообще не готов, а десять баллов – готов полностью. Помимо этого, у работодателей была возможность оставить комментарии по сильным и слабым сторонам деятельности студентов.

Для оценки академической успеваемости студентов контрольной и экспериментальной групп мы анализировали среднестатистические результаты итоговой аттестации по профильным дисциплинам, которая проводилась в конце второго курса. Результаты измерялись в бальной системе, от одного до ста. Итоговые мероприятия содержали задания первого, второго и третьего типов:

- Задания первого типа – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины (курса), понимание их особенностей и взаимосвязи между ними.
- Задания второго типа – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины (курса) и выявление способности студента выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности.
- Задания третьего типа – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины (курса) (решение задачи).

Для сравнения результатов контрольной и экспериментальной групп мы определяли среднестатистические значения по группам, использовали математические и статистические методы.

Мы распределили степень достижения цели в зависимости от полученных сравнительных результатов следующим образом:

- Разницу в 21% и более будем оценивать как высокую степень достижения цели;
- Разницу в 10-20% – как среднюю степень достижения цели;
- Разницу в 0-9% – как низкую степень достижения цели.

Рассмотрим результаты проведенного исследования. Начнем с оценки эффективности практик ориентированной составляющей обучения в контрольной и экспериментальной группах. Среднестатистическая оценка производственной практики студентов контрольной группы составила 76 баллов, у студентов экспериментальной группы – 84 балла. Таким образом, разница составляет 8 баллов или 10,5%. Опрос руководителей практик со стороны работодателей показал следующие результаты: среднестатистическое значение контрольной группы составило 8,1 балл, в экспериментальной группе – 9,4 балла соответственно. Разница в пользу экспериментальной группы составила 1,3 балла или 16%. Сильными сторонами деятельности студен-

тов контрольной группы руководители практик со стороны профильных организаций отмечали добросовестное выполнение заданий, трудолюбие, старательность. При этом в экспериментальной группе у студентов выделили такие достоинства, как высокий профессионализм, сформированные умения выполнения своих обязанностей, быстрая адаптация в команде. Таким образом, можно резюмировать, что практик ориентированная составляющая обучения в экспериментальной группе была сформирована лучше, чем в контрольной группе.

Переходим к оценке академической успеваемости студентов контрольной и экспериментальной групп. Среднестатистические результаты итоговой аттестации по профильным дисциплинам в контрольной группе студентов составили 72 балла, в экспериментальной группе 79 баллов, т.е. на 7 баллов или на 10% больше. Также нужно отметить, что в экспериментальной группе 70% студентов положительно ответили на вопрос третьего типа во время итоговой аттестации по профильным дисциплинам, при этом в контрольной группе только 56% решили практическую задачу. Академическая успеваемость по профильным дисциплинам у студентов экспериментальной группы выше, чем у студентов контрольной группы.

Выводы

Проанализируем степень достижения цели, поставленной в начале нашего исследования, исходя из утвержденной нами шкалы. Степень достижения цели по усилению практик ориентированной составляющей обучения и повышению академической успеваемости входит в границы средних значений (10,5%, 16%, 10%). Наибольшее значение было получено по оценке от работодателей (16%). Можно сделать вывод, что гипотеза о том, что при использовании элементов бизнес-тренинга в преподавании профильных дисциплин усиливается практик ориентированная составляющая обучения и повышается академическая успеваемость обучающихся, подтвердилась.

Помимо этого, в завершении статьи представляем рекомендации по применению элементов бизнес-тренинга для студентов СПО по направлению 43.02.16. «Туризм и гостеприимство», которые мы разработали по результатам анализа хода исследования.

Рекомендации для преподавателей по внедрению и адаптации элементов бизнес-тренинга при проведении практических занятий для студентов СПО:

- Необходимо разрабатывать максимально практик ориентированные задания для повышения эффективности формирования профессиональных компетенций. Желательно привлекать к этой деятельности работодателей из профильных организаций.

- К каждому заданию важно создать алгоритм его выполнения для упрощения отработки навыка.
- При формировании малых команд студентов желательно разделять их на группы 3-5 человек.
- Для поддержания динамики малых групп необходимо включать в команды как активных, так и не проявляющих достаточный интерес к обучению студентов.
- Перед началом выполнения студентами задания рекомендуется показать пример его выполнения.
- При постановке задания необходимо обозначить четкое время его выполнения.
- Во время презентации выполненного задания студентами важно контролировать, чтобы выступали все члены команды.

- В завершении занятия необходимо сделать выводы для закрепления навыка, причем стремиться нужно к тому, чтобы сами студенты резюмировали основные вопросы изученного и отработанного материала.

Результаты настоящего исследования могут быть использованы преподавателями колледжей и вузов как по направлению «Туризм и гостеприимство», так и любых направлений подготовки по дисциплинам менеджмента.

Перспективами дальнейших исследований являются вопросы комбинирования различных методов обучения (кейс метод, дискуссия, ролевая игра и т.д.) с методом бизнес-тренинга для студентов вузов и колледжей.

Список источников

1. Дроздов И.Н. Бизнес-тренинг для персонала предпринимательских организаций: формы, возможности, ограничения, оценка эффективности // Лидерство и менеджмент. 2019. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/biznes-trening-dlya-personala-predprinimatelskih-organizatsiy-formy-vozmozhnosti-ogranicheniya-otsenka-effektivnosti>.
2. Мамина В.П. Социально-психологический тренинг как способ мотивации сотрудников // E-Scio. 2021. № 3 (54). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskiy-trening-kak-sposob-motivatsii-sotrudnikov>.

3. Жевак А.Г. Стратегия обучения персонала отдела продаж: организация бизнес-тренингов // Russian Economic Bulletin. 2022. Т. 5. № 6. С. 230 – 237.
4. Родигина В.В., Родигин Л.А. Бизнес-тренинг по управлению службой бронирования с использованием онлайн-модели мотеля // Управление развитием персонала. 2014. № 2. С. 116 – 126.
5. Craig S. Mastrangelo: The Personal Trainer's Business Survival Guide Paperback – Exercise Science. January 1, 2001. 167 p.
6. Белоус Ю.В. Влияние тренинга личностного роста на продуктивность и саморазвитие у студентов первого курса // Вестник науки. 2024. № 6 (75). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-treninga-lichnostnogo-rosta-na-produktivnost-i-samorazvitie-u-studentov-pervogo-kursa>.
7. Вербицкий А.А. Педагогические технологии контекстного обучения: научно-методическое пособие: 2-е изд. М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2011. Вып. 1. 52 с.
8. Едиханова Ю.М. Развитие самосознания будущих педагогов посредством тренинга личностного роста // Педагогический вестник. 2024. № 34. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitiye-samosoznaniya-buduschihih-pedagogov-posredstvom-treninga-lichnostnogo-rosta>.
9. Кипнис М. Тренинг коммуникации. М.: Ось-89, 2004. 128 с.
10. Рай Л. Развитие навыков тренинга: Руководство / пер. с англ. Ю. Ахмедова. СПб.: Питер, 2003. 208 с.
11. Сидоренко Е.В. Технологии тренерской работы: книга для бизнес-тренеров. М.: Университет «Си-нергия», 2017. 320 с.
12. Григорьев Д.А. Бизнес-тренинг: как это делается? М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. С. 65.
13. Жадько Н.В., Чуркина М.А. Технология бизнес-тренинга: учебно-методическое пособие. М.: Московский городской педагогический университет, 2022. 88 с.
14. Шкунова А.А., Прохорова М.П., Булганина С.В. Особенности обучения тренинговой деятельности бакалавров менеджмента // Проблемы современного педагогического образования. 2024. № 85-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-obucheniya-treningovoy-deyatelnosti-bakalavrov-menedzhmenta>.
15. Тренинговые технологии в профессиональном образовании // Проблемы современного педагогического образования. 2024. № 84-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/treningovye-tehnologii-v-professionalnom-obrazovanii>.
16. Борзова Т.А. Тренинг как технология активного обучения эффективной коммуникации студентов вуза // Территория новых возможностей. 2023. № 1 (65). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trening-kak-tehnologiya-aktivnogo-obucheniya-effektivnoy-kommunikatsii-studentov-vuza>.

References

1. Drozdov I.N. Business training for personnel of entrepreneurial organizations: forms, possibilities, limitations, efficiency assessment. Leadership and management. 2019. No. 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/biznes-trening-dlya-personala-predprinimatelskih-organizatsiy-formy-vozmozhnosti-ogranicheniya-otsenka-effektivnosti>.
2. Mamina V.P. Social and psychological training as a way to motivate employees. E-Scio. 2021. No. 3 (54). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskiy-trening-kak-sposob-motivatsii-sotrudnikov>.
3. Zhevak A.G. Sales Department Personnel Training Strategy: Organization of Business Trainings. Russian Economic Bulletin. 2022. Vol. 5. No. 6. P. 230 – 237.
4. Rodigina V.V., Rodigin L.A. Business Training in Reservation Service Management Using an Online Motel Model. Personnel Development Management. 2014. No. 2. P. 116 – 126.
5. Craig S. Mastrangelo: The Personal Trainer's Business Survival Guide Paperback – Exercise Science. January 1, 2001. 167 p.
6. Belous Yu.V. The Impact of Personal Growth Training on the Productivity and Self-Development of First-Year Students. Science Bulletin. 2024. No. 6 (75). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-treninga-lichnostnogo-rosta-na-produktivnost-i-samorazvitie-u-studentov-pervogo-kursa>.
7. Verbitsky A.A. Pedagogical technologies of contextual learning: scientific and methodological manual: 2nd ed. Moscow: RIC MGGU im. M.A. Sholokhov, 2011. Iss. 1. 52 p.
8. Edikhanova Yu.M. Development of self-awareness of future teachers through personal growth training. Pedagogical Bulletin. 2024. No. 34. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitiye-samosoznaniya-buduschihih-pedagogov-posredstvom-treninga-lichnostnogo-rosta>.
9. Kipnis M. Communication training. Moscow: Os-89, 2004. 128 p.
10. Rai L. Developing training skills: A guide. Trans. from English by Yu. Akhmedov. St. Petersburg: Piter, 2003. 208 p.

11. Sidorenko E.V. Coaching technologies: a book for business trainers. Moscow: Synergy University, 2017. 320 p.
12. Grigoriev D.A. Business training: how is it done? M.: Mann, Ivanov and Ferber, 2014. 65 p.
13. Zhadko N.V., Churkina M.A. Business training technology: a teaching aid. M.: Moscow City Pedagogical University, 2022. 88 p.
14. Shkunova A.A., Prokhorova M.P., Bulganina S.V. Features of teaching training activities to bachelors in management. Problems of modern pedagogical education. 2024. No. 85-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-obucheniya-treningovoy-deyatelnosti-bakalavrov-menedzhmenta>.
15. Training technologies in professional education. Problems of modern pedagogical education. 2024. No. 84-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/treningovye-tehnologii-v-professionalnom-obrazovanii>.
16. Borzova T.A. Training as a technology of active teaching of effective communication of university students. Territory of new opportunities. 2023. No. 1 (65). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trening-kak-tehnologiya-aktivnogo-obucheniya-effektivnoy-kommunikatsii-studentov-vuza>.

Информация об авторах

Деревянкина О.М., доцент, кафедра менеджмента в гостиничном и ресторанном бизнесе, Московский университет «Синергия», training@hr.com.ru

© Деревянкина О.М., 2025
