

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования «Российский государственный университет туризма и сервиса»  
(ФГБОУ ВО «РГУТИС»)  
**Федеральный ресурсный центр подготовки кадров для индустрии  
туризма и гостеприимства**

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Федерального ресурсного  
центра подготовки кадров для  
индустрии туризма и гостеприимства



(подпись)

А. Е. Тимкин  
(Ф. И. О.)

11

2024г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА –  
ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

РАЗРАБОТКА СИСТЕМНЫХ МЕХАНИЗМОВ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ  
НА ОСНОВЕ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ  
ПОДГОТОВКИ К РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА  
«ТУРИЗМ И ГОСТЕПРИИМСТВО» ДО 2030 ГОДА

Программа повышения квалификации разработана совместно  
с Минэкономразвития России и ООО «Академия Дата-дайвинг»

Московская область, 2024

**Разработчик:**

директор Федерального  
ресурсного центра  
подготовки кадров для  
индустрии туризма и  
гостеприимства



А. Е. Тимкин

Подпись

**Руководитель программы**

директор Федерального  
ресурсного центра  
подготовки кадров для  
индустрии туризма и  
гостеприимства



А. Е. Тимкин

Подпись

**Согласовано:**

заместитель директора  
Федерального ресурсного  
центра подготовки кадров  
для индустрии туризма и  
гостеприимства



И. В. Насикан

Подпись

## РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу  
– программу повышения квалификации  
«РАЗРАБОТКА СИСТЕМНЫХ МЕХАНИЗМОВ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ НА  
ОСНОВЕ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ  
РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА  
«ТУРИЗМ И ГОСТЕПРИИМСТВО» ДО 2030 Г.»  
(руководитель – Антон Евгеньевич Тимкин)

Сфера туризма в Российской Федерации сегодня находится в стадии «перезагрузки» и демонстрирует системный рост по всем показателям. Этому способствовала реализация национального проекта «Туризм и индустрия гостеприимства», предусматривающего развитие трех основных направлений.

Активно идет развитие туристской инфраструктуры за счет формирования туристических кластеров страны, разработки и развития мастер-планов развития туристских территорий, повышается доступность туристских услуг, увеличивается число внутренних поездок, развивается система логистически продуманных, безопасных, комфортных, отвечающих запросам современного туриста национальных туристических маршрутов, включающих объекты культурно-исторического наследия, гастрономические точки притяжения, уникальные природные пейзажи и многое другое.

Совершенствуется управление в системе туризма, разрабатываются системные и прозрачные механизмы управления отраслью, совершенствуются нормативные основы регулирования отрасли.

Обновленный национальный проект «Туризм и гостеприимство» продолжает акцентировать внимание на развитие инфраструктуры и внутреннего туризма, уделяя отдельное внимание формированию кадрового потенциала в рамках федерального проекта «Кадры для туризма» посредством обучения региональных команд. Особую роль и значение имеет управление отраслью в регионах, наличие навыков по прогнозированию кадровых потребностей для выстраивания стратегии развития туристской сферы региона.

Представленная дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации позволяет сформировать необходимые для этого знания, умения и навыки слушателей, что определяет ее несомненную актуальность и практическую значимость.

Рецензируемая программа имеет практико-ориентированную направленность и включает в себя четыре раздела.

Раздел 1 «Основы организации регионального прогнозирования кадровой потребности в индустрии туризма и гостеприимства» включает изучение методов анализа рынка труда в сфере туризма и методов прогнозирования потребности в кадрах.

Раздел 2 «Экосистема регионального прогнозирования кадровой потребности в индустрии туризма и гостеприимства» посвящен межведомственному взаимодействию при подготовке кадров для индустрии туризма и гостеприимства, а также оценке влияния внешних факторов на рынок

труда. В разделе также рассматриваются стратегии управления кадровыми ресурсами туристской сферы региона, отдельное внимание уделено изучению кадрового дашборда в туризме.

Раздел 3 «Организация регионального прогнозирования кадровой потребности в индустрии туризма и гостеприимства в условиях подготовки к реализации национального проекта «Туризм и гостеприимство» до 2030 года» раскрывает структуру и ключевые фокусы национального проекта «Туризм и гостеприимство» до 2030 года, рассматривает инструменты и подходы информационного сопровождения национального проекта «Туризм и гостеприимство» до 2030 года. Анализируется действующее законодательство в сфере туризма и гостеприимства, а также освещаются вопросы кадровой обеспеченности инклюзивного и научно-популярного туризма как приоритетно развивающихся направлений.

Раздел 4 «Практикум: региональное кадровое прогнозирование в сфере туризма и гостеприимства» направлен на изучение механизмов составления кадровых прогнозов в регионе и оценки их эффективности, работу с большими данными для построения региональных прогнозов и формирование региональных кадровых прогнозов.

Особую ценность программе придает то, что, помимо лекций, практических занятий и самостоятельной работы, она предполагает проведение практической подготовки с привлечением специалистов-практиков. Реализация программы предусматривает очный модуль, в рамках которого предполагается разработка проекта - построение кадрового прогноза региона на основе приобретенных в процессе обучения знаний, умений и навыков.

Представленная на оценивание дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации «Разработка системных механизмов подготовки кадров на основе регионального прогнозирования в условиях реализации национального проекта «Туризм и гостеприимство» до 2030 г.» будет полезна руководителям и сотрудникам региональных офисов по развитию туризма, представителям органов власти в сфере туризма и гостеприимства.

Выпускники дополнительной профессиональной программы – программы повышения квалификации «Разработка системных механизмов подготовки кадров на основе регионального прогнозирования в условиях реализации национального проекта «Туризм и гостеприимство» до 2030 г.» получат необходимые компетенции для совершенствования управления в сфере туризма и гостеприимства по вопросам кадровой обеспеченности отрасли.

Главный специалист  
Департамента по взаимодействию  
с органами власти АО «Корпорация  
Туризм.РФ»





## РЕЦЕНЗИЯ

**на дополнительную профессиональную программу – программу  
повышения квалификации  
«РАЗРАБОТКА СИСТЕМНЫХ МЕХАНИЗМОВ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ НА  
ОСНОВЕ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ  
РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ТУРИЗМ И  
ГОСТЕПРИИМСТВО» ДО 2030 Г.»**  
(руководитель – Антон Евгеньевич Тимкин)

Сфера туризма в России в настоящее время демонстрирует системный рост по всем показателям, что определяет повышенное внимание со стороны государства к отрасли. Среди приоритетных направлений развития сферы туризма в перспективе до 2030 г., определенных национальным проектом «Туризм и гостеприимство», важное место занимает подготовка кадров для отрасли, отражение современных компетентностных требований и стандартов качества в образовательных программах, а также реализация системного подхода при прогнозировании кадровых потребностей индустрии тур

Для развития кадрового потенциала в рамках федерального проекта «Кадры для туризма» предполагается масштабирование обучения региональных команд, которые должны интегрировать деятельность не только по объединению федеральных ресурсов, региональных возможностей и частных инвестиций для формирования туристических кластеров страны, но и по разработке системных механизмов подготовки кадров на основе регионального прогнозирования.

Данные приоритетные задачи определяют актуальность представленной дополнительной профессиональной программы – программы повышения квалификации, реализация которой позволит сформировать у слушателей необходимые компетенции.

Рецензируемая программа имеет практико-ориентированную направленность и включает в себя четыре раздела.

Раздел 1 «Основы организации регионального прогнозирования кадровой потребности в индустрии туризма и гостеприимства» включает изучение методов анализа рынка труда в сфере туризма и методов прогнозирования потребности в кадрах.

Раздел 2 «Экосистема регионального прогнозирования кадровой потребности в индустрии туризма и гостеприимства» посвящен межведомственному взаимодействию при подготовке кадров для индустрии туризма и гостеприимства, а также оценке влияния внешних факторов на рынок труда. В разделе также рассматриваются стратегии управления кадровыми ресурсами туристской сферы региона, отдельное внимание уделено изучению кадрового дашборда в туризме.

Раздел 3 «Организация регионального прогнозирования кадровой потребности в индустрии туризма и гостеприимства в условиях подготовки к реализации национального проекта «Туризм и гостеприимство» до 2030 года» раскрывает структуру и ключевые фокусы национального проекта «Туризм и

гостеприимство» до 2030 года, рассматривает инструменты и подходы информационного сопровождения национального проекта «Туризм и гостеприимство» до 2030 года. Анализируется действующее законодательство в сфере туризма и гостеприимства, а также освещаются вопросы кадровой обеспеченности инклюзивного и научно-популярного туризма как приоритетно развивающихся направлений.

Раздел 4 «Практикум: региональное кадровое прогнозирование в сфере туризма и гостеприимства» направлен на изучение механизмов составления кадровых прогнозов в регионе и оценки их эффективности, работу с большими данными для построения региональных прогнозов и формирование региональных кадровых прогнозов.

Особую ценность программе придает то, что, помимо лекций, практических занятий и самостоятельной работы, она предполагает проведение практической подготовки с привлечением специалистов-практиков. Реализация программы предусматривает очный модуль, результатом освоения которого станет разработка проекта по построению кадрового прогноза региона.

Представленная на оценивание дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации «Разработка системных механизмов подготовки кадров на основе регионального прогнозирования в условиях реализации национального проекта «Туризм и гостеприимство» до 2030 г.» будет полезна руководителям и сотрудникам региональных офисам по развитию туризму, представителям органов власти в сфере туризма и гостеприимства.

Выпускники дополнительной профессиональной программы – программы повышения квалификации «Разработка системных механизмов подготовки кадров на основе регионального прогнозирования в условиях реализации национального проекта «Туризм и гостеприимство» до 2030 г.» получат необходимые компетенции для совершенствования управления в сфере туризма и гостеприимства по вопросам кадровой обеспеченностью отрасли.

Рецензент /ФИО, должность/

Подпись рецензента

Виноградова Марина Викторовна,  
Директор Высшей школы бизнеса,  
менеджмента и права ФГБОУ ВО  
«РГУТИС», доктор экономических  
наук

*Подпись Виноградовой М.В. заверено.*

*И.о. первого проректора Р.И.И. Новикова Н.Т.*



## 1. Аннотация программы

**1.1. Цель освоения программы** – совершенствование и формирование новых компетенций в рамках имеющейся квалификации в сфере оценки потребности индустрии туризма и гостеприимства в кадрах на уровне региона, осуществления проектной деятельности и реализации кадровой политики в сфере туризма и гостеприимства, необходимых для ведения профессиональной деятельности по созданию условий для развития туризма.

**1.2. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение:**

к освоению образовательной программы допускаются лица, имеющие высшее образование

**1.3. Срок обучения:** 72 академических часа.

**1.4. Форма обучения:** очная с применением дистанционных образовательных технологий

**1.5. Планируемые результаты освоения программы**

Перечень осваиваемых компетенций составлен с учетом требований:

- профессионального стандарта «Консультант в области управления персоналом» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.04.2022 г. № 197 н») в соответствии с обобщенными трудовыми функциями В (6 уровень квалификации), Е (7 уровень квалификации);

- Справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (утвержден Минтрудом России, письмо от 26.07.2022 г. № 28-5/10/В-10003).

### *Виды профессиональной деятельности и трудовые функции*

| Профессиональный стандарт / справочник квалификационных требований      | Виды профессиональной деятельности  | Обобщенная трудовая функция / функциональные обязанности (уровень квалификации)                          | Трудовая функция   |
|---|---|--|--|
| Профессиональный стандарт «Консультант в области управления персоналом» | Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом | В. Консультирование организации по функциональной области управления персоналом (уровень квалификации 6) | В/02.6. Реализация консультационного проекта в области подбора персонала                       |
|   |   | Е. Управление отраслевым и/или региональным консультационным проектом в области                          | Е/01.7. Планирование и организационно-методическое обеспечение отраслевого и/или регионального |



| Профессиональный стандарт / справочник квалификационных требований                                  | Виды профессиональной деятельности    | Обобщенная трудовая функция / функциональные обязанности (уровень квалификации)   | Трудовая функция   |
|---|---------------------------------------|---|--|
|   |                                       | управления персоналом (уровень квалификации 7)  | консультационного проекта в области управления персоналом Е/02.7. Сопровождение внедрения отраслевого и/или регионального консультационного проекта в области управления персоналом Е/03.7. Оценка результатов и эффективности отраслевого и/или регионального консультационного проекта в области управления персоналом   |
| Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям | Создание условий для развития туризма | Проектная деятельность (группы должностей гражданской службы: высшая группа (все категории), главная группа (все категории), ведущая группа (все категории), старшая группа (категория «специалисты») | Формирование и развитие системы проектной деятельности в органах власти и организациях. применение инструментов и методов в следующих предметных областях управления проектами:<br>- организация и заинтересованные стороны;<br>- выгоды;<br>- содержание;<br>- сроки;<br>- финансы;<br>- планирование и контроль;<br>- изменения;<br>- риски и возможности;<br>- ресурсы;<br>- коммуникации и знания;<br>- качество |



**Профессиональные компетенции в соответствии  
с видами деятельности**

| <b>Виды деятельности</b>  | <b>Перечень профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения</b> | <b>Знания</b>  | <b>Умения</b>   | <b>Практический опыт</b>  |
|---|---|--|---|---|
| Консультирование физических лиц и организаций в области управления персоналом | ПК-1 Способен производить оценку потребности индустрии туризма и гостеприимства в кадрах  | – знать направления и содержание государственной политики Российской Федерации в сфере обеспечения кадрами индустрии гостеприимства              | – уметь осуществлять сбор, систематизацию, оценку информации по кадровой обеспеченности в сфере туризма и гостеприимства  | – владеть навыками анализа и применения стратегических документов в сфере туризма и гостеприимства  |
|   |   | – знать методы и инструменты исследования рынка труда для прогнозирования потребности в кадрах в целом, а также в сфере туризма и гостеприимства | – уметь выявлять тенденции рынка труда и систематизировать информацию о вакансиях для целей обеспечения персоналом индустрии туризма и гостеприимства   | – владеть инструментами оценки кадровых потребностей в сфере туризма и гостеприимства на основе применения количественных и качественных методов прогнозирования                    |
|   |   | – знать технологии бизнес-коммуникаций и техники делового общения в индустрии туризма и гостеприимства   | – уметь осуществлять деловые коммуникации и взаимодействие с должностными лицами организации и иными участниками проекта в сфере туризма и гостеприимства по вопросам кадровой обеспеченности | – владеть приемами коммуникации и взаимодействия с должностными лицами организации и иными участниками проекта в сфере туризма и гостеприимства по вопросам кадровой обеспеченности |

| Виды деятельности                     | Перечень профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения | Знания  | Умения   | Практический опыт  |
|---------------------------------------|--|---|--|--|
|                                       |  | – знать специализированные информационные системы и цифровые сервисы в сфере туризма и гостеприимства   | – уметь работать со специализированными информационными системами и цифровыми сервисами в сфере туризма и гостеприимства   | – владеть навыками применения цифровых сервисов в сфере туризма и гостеприимства по вопросам кадровой обеспеченности                           |
| Создание условий для развития туризма | ПК-2 Способность осуществлять проектную деятельность, направленную на совершенствование кадровой политики в сфере туризма.                 | <p>– знать особенности проектирования, формирования, продвижения и реализации мероприятий, направленных на совершенствование кадровой политики в сфере туризма</p> <p>– знать методы и инструменты кадрового проектирования</p> | <p>– уметь ставить стратегические задачи и решать специализированные проблемы, необходимые для проведения исследований потребности в кадрах индустрии туризма</p> <p>– уметь интегрировать знания из различных областей в реализацию задач совершенствования кадровой политики</p> | <p>– владеть приемами стратегического планирования;</p> <p>– владеть навыками анализа данных на рынке труда сферы туризма и гостеприимства</p> |

## 2. Учебный план

| № п/п     | Перечень разделов (модулей)  | Трудоемкость, час | Контактная работа, час. |                      |   | СРС, час  |
|-----------|--|-------------------|-------------------------|----------------------|---|-----------|
|           |  |                   | Лекции                  | Практические занятия | в том числе в форме практической подготовки |           |
| <b>1.</b> | <b>Кадровое обеспечение индустрии туризма и гостеприимства</b>   | <b>26</b>         | <b>10</b>               | <b>4</b>             | <b>4</b>                                    | <b>12</b> |
| 1.1.      | Экономика туризма как основа для формирования связи отрасли с обеспечением ее кадрами  | 5                 | 3                       | -                    | -   | 2         |
| 1.2.      | Методы анализа изменений на рынке труда в туризме  | 6                 | 2                       | 2                    | 2   | 2         |
| 1.3.      | Анализ спроса и предложения на рынке труда в сфере туризма   | 3                 | 1                       | -                    | -   | 2         |
| 1.4.      | Тенденции и факторы, влияющие на занятость в туризме   | 3                 | 1                       | -                    | -   | 2         |
| 1.5.      | Методы прогнозирования потребности в кадрах в сфере туризма  | 5                 | 1                       | 2                    | 2   | 2         |
| 1.6.      | Использование больших данных для построения региональных прогнозов   | 4                 | 2                       | -                    | -   | 2         |
| <b>2.</b> | <b>Аспекты стратегического управления в сфере туризма и гостеприимства</b>   | <b>14</b>         | <b>2</b>                | <b>2</b>             | <b>2</b>                                    | <b>10</b> |
| 2.1.      | Документы стратегического планирования в сфере туризма и гостеприимства  | 7                 | 1                       | -                    | -   | 6         |
| 2.2.      | Стратегии управления человеческими ресурсами в сфере туризма и гостеприимства  | 7                 | 1                       | 2                    | 2   | 4         |
| <b>3.</b> | <b>Межведомственное взаимодействие при подготовке кадров для сферы туризма и гостеприимства</b>                                | <b>14</b>         | <b>2</b>                | <b>4</b>             | <b>4</b>                                    | <b>8</b>  |
| 3.1.      | Межведомственное взаимодействие в сфере туризма и гостеприимства на уровне органов исполнительной власти                       | 8                 | 1                       | 2                    | 2   | 5         |
| 3.2.      | Межведомственное взаимодействие в сфере туризма и гостеприимства с образовательными организациями                              | 6                 | 1                       | 2                    | 2   | 3         |
| <b>4.</b> | <b>Специфика подготовки кадров для обеспечения доступности туризма отдельным категориям граждан</b>                            | <b>8</b>          | <b>2</b>                | <b>-</b>             | <b>-</b>                                    | <b>6</b>  |
| 4.1.      | Теоретические подходы в области организации инклюзивного туризма   | 4                 | 1                       | -                    | -   | 3         |
| 4.2.      | Подготовка кадров при организации деятельности в сфере инклюзивного туризма  | 4                 | 1                       | -                    | -   | 3         |
| <b>5.</b> | <b>Региональный практикум. Организация работы региональных проектных офисов по кадрам в индустрии туризма и гостеприимства</b> | <b>10</b>         | <b>-</b>                | <b>10</b>            | <b>10</b>                                   | <b>-</b>  |
| 5.1.      | Использование кадрового дашборда как инструмента кадровой аналитики в сфере туризма и гостеприимства                           | 4                 | -                       | 4                    | 4   | -         |
| 5.2.      | Проектирование региональной системы межведомственного взаимодействия в сфере   | 4                 | -                       | 4                    | 4   | -         |

|                            |  |                |    |    |    |    |
|----------------------------|--|----------------|----|----|----|----|
|                            | туризма и гостеприимства   |                |    |    |    |    |
| 5.3.                       | Информационное сопровождение национального проекта «Туризм и гостеприимство» до 2030 года: инструменты и подходы | 2              | -  | 2  | 2  | -  |
| <b>Итоговая аттестация</b> |  | в форме зачета |    |    |    |    |
| <b>Итого</b>               |  | 72             | 16 | 20 | 20 | 36 |

### 3. Календарный учебный график

УЗ – учебные занятия

УЗ ДОТ – учебные занятия с применением дистанционных образовательных технологий

СРС – самостоятельная работа слушателей

ИА – итоговая аттестация

| Период обучения – 4 недели |             |             |                     |
|----------------------------|-------------|-------------|---------------------|
| 1 неделя                   | 2 неделя    | 3 неделя    | 4 неделя            |
| УЗ ДОТ, СРС                | УЗ ДОТ, СРС | УЗ ДОТ, СРС | УЗ, УЗ ДОТ, СРС, ИА |



## **4. Рабочие программы**

### ***Раздел 1. Кадровое обеспечение индустрии туризма и гостеприимства***

Тема 1.1. Экономика туризма как основа для формирования связи отрасли с обеспечением ее кадрами (3 ч – лекции, 2 ч – СРС).

Тема 1.2. Методы анализа изменений на рынке труда в туризме (2 ч – лекции, 2 ч – практические занятия в форме практической подготовки, 2 ч – СРС).

Тема 1.3. Анализ спроса и предложения на рынке труда в сфере туризма (1 ч – лекции, 2 ч – СРС).

Тема 1.4. Тенденции и факторы, влияющие на занятость в туризме (1 ч – лекции, 2 ч – СРС).

Тема 1.5. Методы прогнозирования потребности в кадрах в сфере туризма (1 ч – лекции, 2 ч – практические занятия в форме практической подготовки, 2 ч – СРС).

Тема 1.6. Использование больших данных для построения региональных прогнозов (2 ч – лекции, 2 ч – СРС).

### ***Раздел 2. Аспекты стратегического управления в сфере туризма и гостеприимства***

Тема 2.1. Документы стратегического планирования в сфере туризма и гостеприимства (1 ч – лекция, 6 ч – СРС).

Тема 2.2. Стратегии управления человеческими ресурсами в сфере туризма и гостеприимства (1 ч – лекция, 2 ч – практическое занятие в форме практической подготовки, 4 ч – СРС).

### ***Раздел 3. Межведомственное взаимодействие при подготовке кадров для сферы туризма и гостеприимства***

Тема 3.1. Межведомственное взаимодействие в сфере туризма и гостеприимства на уровне органов исполнительной власти (1 ч – лекция, 2 ч – практическое занятие в форме практической подготовки, 5 ч – СРС).

Тема 3.2. Межведомственное взаимодействие в сфере туризма и гостеприимства с образовательными организациями (1 ч – лекция, 2 ч – практическое занятие в форме практической подготовки, 3 ч – СРС).

### ***Раздел 4. Специфика подготовки кадров для обеспечения доступности туризма отдельным категориям граждан***

Тема 4.1. Теоретические подходы в области организации инклюзивного туризма (1 ч – лекция, 3 ч – СРС).

Тема 4.2. Подготовка кадров при организации деятельности в сфере инклюзивного туризма (1 ч – лекция, 3 ч – СРС).

### ***Раздел 5. Региональный практикум. Организация работы региональных проектных офисов по кадрам в индустрии туризма и гостеприимства***

Тема 5.1. Использование кадрового дашборда как инструмента кадровой аналитики в сфере туризма и гостеприимства (4 ч – практическое занятие в форме практической подготовки).

Тема 5.2. Проектирование региональной системы межведомственного взаимодействия в сфере туризма и гостеприимства (4 ч – практическое занятие в форме практической подготовки).

Тема 5.3. Информационное сопровождение национального проекта «Туризм и гостеприимство» до 2030 года: инструменты и подходы (2 ч – практическое занятие в форме практической подготовки).

## **5. Формы аттестации и оценочные материалы**

Форма итоговой аттестации – зачет, включающий в себя выполнение и представление слушателем образовательной программы в письменной форме задания «Формирование системы межведомственного взаимодействия при подготовке кадров для индустрии туризма и гостеприимства в регионе», и проверку освоения компетенций:

ПК-1 Способность производить оценку потребности индустрии туризма и гостеприимства в кадрах.

ПК-2 Способность осуществлять проектную деятельность, направленную на совершенствование кадровой политики в сфере туризма.

*Структура задания и требования к его выполнению:*

Используя знания, умения, навыки, инструменты полученные, в рамках изученного курса, проведите анализ текущего состояния системы межведомственного взаимодействия, выявите возможности для улучшения взаимодействия и предложите план расширения сотрудничества с бизнес-сообществом индустрии туризма и гостеприимства.

При выполнении задания опирайтесь на данные, полученные в ходе выполнения заданий для самостоятельной работы, указанных в учебной тетради слушателя (статистические данные о состоянии рынка труда в сфере туризма региона, статистические данные о динамике развития рынка труда в сфере туризма региона за 2021-2024 гг., данные SWOT-анализа рынка труда в сфере туризма, система подготовки кадров для индустрии туризма и гостеприимства в регионе и т.д.).

Возможная структура работы:

1. Анализ состава участников и системы текущего межведомственного взаимодействия в части решения вопросов подготовки кадров для индустрии туризма и гостеприимства. Определение узких мест и выявление возможностей для улучшения взаимодействия.

2. Анализ динамика развития рынка труда в индустрии туризма и гостеприимства в регионе за 2021-2024 гг.

3. Описание действующих инициатив организации образовательных процессов со стороны частного сектора (если есть).

4. Описание системы подготовки кадров в индустрии туризма и гостеприимства, включая профессиональное образование, стажировки, практику (каким образом студенты проходят практику, как долго, в каких организациях, насколько это взаимодействие отвечает требованиям, как студентов, так и работодателей).

5. Описание ключевых партнеров образовательного сектора, ведущего подготовку кадров для индустрии туризма и гостеприимства (кто является ключевыми партнерами, как именно происходит сотрудничество, какие результаты оно приносит).

6. Разработка рекомендаций:

на основе собранной информации, разработайте рекомендации по улучшению межведомственного взаимодействия;

предложите новые формы сотрудничества, включая организацию совместных мероприятий, выставок, дней карьеры и т.д.

7. По итогам проведенной работы подготовьте презентацию (до 8 слайдов) с основными выводами по межведомственному взаимодействию, находкам и предложениям

*Критерии оценки задания:*

| <b>Критерий</b>   | <b>Максимум баллов</b> |
|---|------------------------|
| Отражены структура и состав участников межведомственного взаимодействия   | 10                     |
| Выявлены особенности и возможности для улучшения взаимодействия   | 10                     |
| Показана динамика развития рынка труда в регионе за 2021-2024 гг.   | 10                     |
| Проанализирована система подготовки кадров для индустрии туризма и гостеприимства в регионе (какие образовательные учреждения и по каким направлениям готовят кадры, количество выпускников СПО и ВО в динамике с 2021 по 2024 гг.) | 20                     |
| Проанализирована роль образовательных учреждений региона в подготовке кадров для туризма (закрывают ли потребность, в каком объеме, в какой сфере), а также их взаимодействие с отраслевыми партнерами                              | 20                     |
| Сформулированы выводы и предложения по удовлетворению кадровых потребностей региона в среднесрочной перспективе до 2028 г.  | 20                     |

Оценка проводится по критериям, представленным в таблице ниже. Итоговая аттестация считается пройденной (оценка «зачтено») при получении 60 и более баллов.

Требования к оформлению и предоставлению задания:

Задания выполняется в печатном виде в редакторе Microsoft Word, шрифт Times New Roman, 14 кегль, интервал 1,0.

Объем работы: 3 стр. формата А4.

В начале работы указываются Ф.И.О., телефон, адрес электронной почты, сфера деятельности и должность слушателя.

Выполненное задание подписывается слушателем и загружается в личный кабинет слушателя в виде качественной сканированной копии в формате PDF или качественного изображения (JPEG) .jpe .jpeg .jpg.

Оценка за выполненное задание выставляется руководителем программы и публикуется в личном кабинете слушателя.

## 6. Организационно-педагогические условия реализации

### 6.1. Материально-технические условия

Материально-технические условия программы формируют среду, обеспечивающую освоение обучающимися образовательной программы.

| Вид учебного занятия   | Материально-технические условия   |
|--|---|
| Учебные занятия с применением дистанционных образовательных технологий | Доступ педагогических работников и обучающихся к цифровой платформе обучения на основе Moodle, ЭВМ с операционной системой, монитором или интегрированным экраном, аудиокolonками и (или) наушниками, доступом в сеть Интернет, браузером, мультимедийным программным обеспечением, веб-камерой, микрофоном, офисным программным пакетом, программами для работы с документами с расширением pdf.   |
| Лекционные аудиторные занятия  | Аудитория с мебелью, рассчитанная на соответствующее количество слушателей, ноутбук с операционной системой, видеопроекторное оборудование, аудиоаппаратура, флипчарт, видеокамера или PTZ камера, коммутационное оборудование, обеспечивающее бесперебойный высокоскоростной (300 Мбит/с) доступ в сеть Интернет, браузер, программа для работы с pdf-документами.   |
| Практические аудиторные занятия  | Аудитория с мебелью, рассчитанная на соответствующее число слушателей, ноутбуки с операционной системой – не менее 1 ноутбука на группу из 5 слушателей, планшеты для демонстрации результатов выполнения практических заданий, видеопроекторное оборудование, аудиоаппаратура, флипчарт, видеокамера или PTZ камера, коммутационное оборудование, обеспечивающее бесперебойный высокоскоростной (300 Мбит/с) доступ в сеть Интернет, браузер, офисный программный пакет, программа для работы с pdf-документами.   |
| Самостоятельная работа слушателей                                      | При очном формате обучения: помещение для самостоятельной работы, оборудованное учебной мебелью и доской, рабочие места слушателей с возможностью выхода в Интернет (компьютерный класс), помещение для самостоятельной работы в читальном зале Научно-технической библиотеки университета.<br>При удаленной работе: доступ к цифровой платформе обучения на основе Moodle, ЭВМ с операционной системой, монитором или интегрированным экраном, аудиокolonками и (или) наушниками, доступом в сеть Интернет, браузером, мультимедийным программным обеспечением, офисным пакетом, программами для работы с документами с расширением pdf. |



|                         |   |
|-------------------------|---|
| Практическая подготовка | Практическая подготовка проводится при помощи участия в реализации программы практиков в сфере аналитики больших данных и кадрового прогнозирования в индустрии туризма.<br>Практическая подготовка проводится с целью совершенствования и формирования, закрепления, развития практических навыков и компетенций по профилю образовательной программы (ПК-1 способность производить оценку потребности индустрии туризма в кадрах на уровне региона, ПК-2 способность осуществлять проектную деятельность, направленную на совершенствование кадровой политики в сфере туризма) в объеме 20 часов.<br>Помещение с мебелью, рассчитанное на соответствующее число слушателей, сеть Интернет, записи видео и потокового вещания. |
|-------------------------|---|

## 6.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

В число учебно-методических материалов программы включены: учебная тетрадь, содержащая учебные материалы для самостоятельной работы слушателей, список рекомендуемой литературы, перечень информационных источников и справочно-раздаточный материал для использования в процессе практической подготовки (является неотъемлемой частью программы повышения квалификации).

### *Список рекомендуемых источников и литературы:*

1. Федеральный закон от 24.11.1996 г. № 132-ФЗ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_12462/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12462/)
2. Стратегия развития туризма в Российской Федерации на период до 2035 года (утверждена Постановлением Правительства РФ от 20.09.2019 г. № 2129-п). Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_333756/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_333756/)
3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие туризма» (утверждена постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2439). Режим доступа [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_405703/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_405703/)
4. Приказ Минфина России от 24.05.2022 N 82н (ред. от 15.04.2024) «О Порядке формирования и применения кодов бюджетной классификации Российской Федерации, их структуре и принципах назначения». Режим доступа [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_418512/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_418512/)
5. ГОСТ 32611-2014 «Туристские услуги. Требования по обеспечению безопасности туристов». Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_269893/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_269893/)
6. ГОСТ Р 53522-2022 «Туристские и экскурсионные услуги. Основные положения» <https://docs.cntd.ru/document/1200195257>
7. Демченко Е. Г. Опыт трансформации регионального туристического бренда «Курорты Краснодарского края» / Е. Г. Демченко. // Современные научные исследования: исторический опыт и инновации: сборник материалов

XIX Международной (политематической) научно-практической конференции. – Краснодар, 2023.

7. Джанджугазова Е. А. Маркетинг туристских территорий: учебное пособие / Е. А. Джанджугазова. – М.: Юрайт, 2024. – 208 с.

8. Дусенко С. В. Инновационные направления в системе подготовки кадров для индустрии туризма и гостеприимства: отечественный опыт и европейская практика: монография / С. В. Дусенко, М. Е. Беломестнова. – М.: КноРус, 2023. – 150 с.

9. Королева О. В. Брендинг туристских территорий: учебное пособие / О. В. Королева, Е. С. Милинчук. – М.: Юрайт, 2024. – 273 с.

10. Профессиональное образование: методология, технологии, опыт внедрения: монография / под ред. Н. Н. Лагусевой. – М.: Университетская книга, 2022. – 234 с.

11. Сахарчук Е. С. Анализ зарубежных моделей подготовки кадров для сферы туризма: монография / Е. С. Сахарчук. – М.: КноРус, 2023. – 162 с.

12. Формирование системы кадрового обеспечения индустрии туризма на основе повышения доступности образовательных услуг: монография / под ред. А. Д. Чудновского. – М.: КноРус, 2023. – 159 с.

#### *Информационные материалы:*

1. СПС «Гарант»: <http://www.garant.ru>
2. СПС «КонсультантПлюс»: <http://www.consultant.ru>
3. Министерство экономического развития РФ: <https://economy.gov.ru>
4. Росстандарт: стандарты и регламенты: <https://www.rst.gov.ru>
5. Научная электронная библиотека e-library: <http://www.e-library.ru>
6. Национальный туристический портал путешествуем.рф <https://путешествуем.рф/>
7. Телеграм-канал Путешествуем.рф [https://t.me/puteshestvuem\\_rf](https://t.me/puteshestvuem_rf)
8. Новости о туризме на официальном сайте Минэкономразвития России: <https://economy.gov.ru/material/news/?tags=туризм>
9. Телеграм-канал Минэк туристический: [https://t.me/minec\\_tourism](https://t.me/minec_tourism)
10. Портал Национальных проектов России раздел «Туризм и индустрия гостеприимства» <https://национальныепроекты.рф/projects/turizm/>
11. Официальный информационный портал объясняем.рф [https://объясняем.рф./](https://объясняем.рф/)
12. Официальный сайт АНО «Диалог» <https://dialog.info/>

### **6.3. Кадровые условия**

Реализация программы обеспечивается ведущими преподавателями и научными работниками университета, других образовательных организаций, а также ведущими специалистами - представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности, имеющими высшее образование.

### Сведения о кадровом составе

| Ф.И.О. преподавателя            | Образование, вуз, специальность, квалификация  | Место работы, должность<br>Основное/дополнительное место работы  | Ученая степень, ученое (почетное) звание                              | Стаж работы в области профессиональной деятельности | Стаж научно-педагогической работы, лет |  | Наименование преподаваемой темы   |
|---------------------------------|--|--|---|---|--|--|---|
|                                 |  |  |   |   | Всего                                  | В том числе по преподаваемой дисциплине (модулю) |   |
| Золотухина Анастасия Евгеньевна | Южно-Уральский государственный университет, 2005, высшее образование, специальность «Экономика и управление на предприятии», квалификация «Экономист-менеджер»<br>Южно-Уральский государственный университет, 2007, высшее образование, специальность «Юриспруденция» квалификация «Юрист»;<br>ООО «Научно-исследовательский институт в области финансового учета и управления», 2020, программа профессиональной переподготовки «Государственное и муниципальное управление», право на ведение профессиональной | Министерство экономического развития Российской Федерации, заместитель директора департамента развития социальной сферы и сектора некоммерческих организаций | действительный государственный советник Российской Федерации 3 класса | 15  | 4,5                                    | 2,5  | 1.1. Экономика туризма как основа для формирования связи отрасли с обеспечением ее кадрами<br>1.2. Методы анализа изменений на рынке труда в туризме<br>1.3. Анализ спроса и предложения на рынке труда в сфере туризма<br>1.4. Тенденции и факторы, влияющие на занятость в туризме<br>1.5. Методы прогнозирования потребности в кадрах в сфере туризма<br>2.1. Документы стратегического планирования в сфере туризма и гостеприимства<br>2.2. Стратегии управления человеческими ресурсами в сфере туризма и |

| Ф.И.О. преподавателя          | Образование, вуз, специальность, квалификация  | Место работы, должность<br>Основное/дополнительное место работы   | Ученая степень, ученое (почетное) звание | Стаж работы в области профессиональной деятельности | Стаж научно-педагогической работы, лет |  | Наименование преподаваемой темы   |
|-------------------------------|--|---|--|---|--|--|---|
|                               |  |   |  |   | Всего                                  | В том числе по преподаваемой дисциплине (модулю) |   |
|                               | <p>деятельности в сфере муниципального управления;</p> <p>Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2021, программа профессиональной переподготовки «Современные технологии управления в социальной сфере (категория А), право на ведение профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления, квалификация «Специалист в социальной сфере»</p> |   |  |   |  |  | <p>гостеприимства</p> <p>3.1. Межведомственное взаимодействие в сфере туризма и гостеприимства на уровне органов исполнительной власти</p> <p>3.2. Межведомственное взаимодействие в сфере туризма и гостеприимства с образовательными организациями</p> <p>5.2. Проектирование региональной системы межведомственного взаимодействия</p> |
| Бухаров Евгений Александрович | Военный инженерный Краснознаменный университет им. А.Ф. Можайского, 1986, высшее образование, специальность «Системы управления и проверочное оборудование летательных   | АНО Центр изучения проблем инвалидов «Общество для всех», директор/ООО «Всероссийское общество инвалидов» (ВОИ), директор по стратегическому развитию | Кандидат технических наук                | 33  | 16                                     | -  | <p>4.1. Теоретические подходы в области организации инклюзивного туризма</p> <p>4.2. Подготовка кадров при организации деятельности в сфере инклюзивного туризма</p>  |



| Ф.И.О. преподавателя      | Образование, вуз, специальность, квалификация  | Место работы, должность<br>Основное/дополнительное место работы   | Ученая степень, ученое (почетное) звание | Стаж работы в области профессиональной деятельности | Стаж научно-педагогической работы, лет |  | Наименование преподаваемой темы  |
|---------------------------|--|---|--|---|--|--|--|
|                           |  |   |  |   | Всего                                  | В том числе по преподаваемой дисциплине (модулю) |  |
|                           | аппаратов», квалификация «Инженер-электрик»  |   |  |   |  |  |  |
| Гойко Вячеслав Леонидович | Томский государственный университет, 2015, высшее образование- магистратура, направление подготовки «Техническая физика» | Томский государственный университет, Научное управление, научно-исследовательская лаборатория прикладного анализа больших данных, заведующий лабораторией/Томский государственный университет, Физический факультет, лаборатория анализа данных физики высоких энергий, младший научный сотрудник/ ООО "АКАДЕМИЯ ДАТАДАЙВИНГ", Генеральный директор | -  | 8,5   | 8,5                                    | 8,5  | 1.6. Использование больших данных для построения региональных прогнозов<br>5.1. Использование кадрового дашборда как инструмента кадровой аналитики в сфере туризма и гостеприимства |
| Демченко Евгений Игоревич | Томский государственный университет, 2002, высшее образование, специальность «Журналистика», квалификация «Журналист»    | Центр по туризму Фонда «Центр стратегических разработок» (ФОНД «ЦСР»), заместитель директора  | -  | 24  |  |  | 5.3. Информационное сопровождение национального проекта «Туризм и гостеприимство» до 2030 года: инструменты и подходы  |