

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.)

12  
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»



Е.И. Родионов



## 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 РМШу 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и заинтересованные стороны;</li> <li>- выгоды;</li> <li>- содержание;</li> <li>- сроки;</li> <li>- финансы;</li> <li>- планирование и контроль;</li> <li>- изменения;</li> <li>- риски и возможности;</li> <li>- ресурсы;</li> <li>- коммуникации и знания;</li> <li>- качество</li> </ul>



**Профессиональные компетенции в соответствии  
с видами деятельности**

Виды деятельности	Перечень профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения	Знания	Умения	Практический опыт
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.	– знать особенности проектирования, формирования, продвижения и реализации мероприятий, направленных на совершенствование кадровой политики в сфере туризма	– уметь ставить стратегические задачи и решать специализированные проблемы, необходимые для проведения исследований потребности в кадрах индустрии туризма	– владеть приемами стратегического планирования;
		– знать методы и инструменты кадрового проектирования	– уметь интегрировать знания из различных областей в реализацию задач совершенствования кадровой политики	– владеть навыками анализа данных на рынке труда сферы туризма и гостеприимства

## 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 сфере туризма	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 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 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 / слушателями образовательной программы индивидуальной / групповой итоговой работы в форме отчета, подготовленного по теме «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.

*Содержание задания и рекомендации по его выполнению:*

Используя знания, умения, навыки, инструменты полученные, в рамках изученного курса, необходимо провести анализ текущего состояния системы межведомственного взаимодействия при подготовке кадров для индустрии туризма и гостеприимства в регионе, выявить возможности для улучшения взаимодействия и предложить 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.

*Форматы выполнения:* работу можно выполнять как индивидуально, так и в команде до трех человек. В случае группового выполнения аттестационной работы необходимо в работе указать списком всех членов данной группы, а также в отчете отметить по каждому члену группы, какой раздел в аттестационной работе он готовил.

Описание задания: каждый слушатель или группа (до 3 человек) должна выбрать одну из региональных образовательных организаций (вузов, колледжей), провести анализ текущего состояния, выявить возможности для улучшения взаимодействия и предложить план сотрудничества с участием бизнеса.

*Форма представления аттестационной работы* - письменный отчет, который будет содержать:

- введение и обоснование выбора образовательной организации;

- описание текущего состояния взаимодействия между участниками;
- анализ практики и стажировок;
- проблемы и возможности, выявленные в ходе исследования;
- рекомендации и предложения по улучшению межведомственного взаимодействия.

*Этапы выполнения и структура отчета:*

1. Выбор образовательной организации: каждый слушатель или группа слушателей выбирает одну из региональных образовательных организаций, занимающуюся подготовкой кадров для туризма (например, вуз или колледж).

2. Изучение текущего состояния:

проведите исследование о том, как данная организация взаимодействует с государственными и частными структурами в области туризма. Какие инициативы уже действуют? Какова роль частного сектора в образовательных процессах? Соберите информацию о программе подготовки студентов, включая курсы, стажировки и практику.

3. Определение ключевых партнеров:

идентифицируйте ключевые организации (государственные органы, туристические компании, ассоциации и т.д.), с которыми образовательная организация сотрудничает;

опишите, как именно происходит сотрудничество и какие результаты оно приносит.

4. Анализ роли практики:

проанализируйте, каким образом студенты проходят практику в туристическом секторе (где, как долго, с какими организациями);

оцените, насколько это взаимодействие отвечает требованиям как студентов, так и работодателей.

5. Идентификация проблем и возможностей:

выявите проблемы, с которыми сталкивается выбранная организация в межведомственном взаимодействии;

определите возможные направления для улучшения сотрудничества между образовательными учреждениями и бизнесом.

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.

Отчет выполняется в печатном виде с использованием шрифта Times New Roman или аналогичных, кегль 14, интервал 1.

По желанию слушателя к отчету может быть приложена электронная презентация (10-12 слайдов), отражающая основные положения отчета.

*Структура презентации и требования к ее выполнению:*

титульный лист с названием темы, региона, фамилию, имя, отчество, должность слушателя (при групповой работе указываются все участники);

слайды, содержащие результаты аналитической работы и выводы (тезисы, основные фразы), а также графическую информацию (диаграммы, рисунки, графики и т.п.);

при групповой работе необходимо в конце презентации добавить слайд с описанием роли каждого участника при выполнении задания.

Стиль презентации – деловой, нейтральный, без лишних эффектов и отвлекающих декоративных элементов. Шрифт должен быть контрастным и четким. Все заголовки выполняются одним цветом и шрифтом.

Размер шрифта для заголовков от 28 до 36 пунктов. Размер основного текста от 14 до 22 пунктов.

Выполненная работа по итоговой аттестации, включающая отчет, подписанный личной подписью каждого слушателя, принявшего участие в его подготовке, и презентацию (по желанию слушателя), загружается в личный кабинет слушателя единым файлом в формате PDF. Объем загружаемого файла не должен превышать 5 Мб.

*Оценивание аттестационной работы:* комиссия при оценивании будет учитывать следующие критерии:

Выбор образовательной организации и обоснование выбора: 20%

Изучение текущего состояния взаимодействия: 30%

Анализ роли практики: 20%

Разработка рекомендаций: 20%

Качество отчета: 10%

Зачет считается сданным при наборе не менее 50 %.

Оценка за выполненное задание 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.

<b>Вид учебного занятия</b>	<b>Материально-технические условия</b>
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.
Самостоятельная работа слушателей	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	Практическая подготовка проводится при помощи участия в



подготовка	<p>реализации программы практиков в сфере аналитики больших данных и кадрового прогнозирования в индустрии туризма.</p> <p>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.</p> <p>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, веб-камерой, микрофоном, офисным программным пакетом, программами для работы с документами с расширением pdf.</p>
------------	---

## 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. Официальные 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 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» Южно-Уральский государственный университет, 2007, высшее образование, специальность «Юриспруденция» квалификация «Юрист»; ООО «Научно-исследовательский институт в области финансового учета и управления», 2020, программа профессиональной переподготовки «Государственное и муниципальное управление», право на ведение профессиональной деятельности в сфере муниципального управления;	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 1.2. Методы анализа изменений на рынке труда в туризме 1.3. Анализ спроса и предложения на рынке труда в сфере туризма 1.4. Тенденции и факторы, влияющие на занятость в туризме 1.5. Методы прогнозирования потребности в кадрах в сфере туризма 2.1. Документы стратегического планирования в сфере туризма и гостеприимства 2.2 Стратегии управления человеческими ресурсами в сфере туризма и гостеприимства 3.1. Межведомственное взаимодействие в сфере

Ф.И.О. преподавателя	Образование, вуз, специальность, квалификация	Место работы, должность 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)	
	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»						туризма и гостеприимства на уровне органов исполнительной власти 3.2. Межведомственное взаимодействие в сфере туризма и гостеприимства с образовательными организациями 5.2. Проектирование региональной системы межведомственного взаимодействия
Бухаров Евгений Александрович	Военный инженерный Краснознаменный университет им. А.Ф. Можайского, 1986, высшее образование, специальность «Системы управления и проверочное оборудование летательных аппаратов», квалификация «Инженер-электрик»	АНО Центр изучения проблем инвалидов «Общество для всех», директор/ООО «Всероссийское общество инвалидов» (ВОИ), директор по стратегическому развитию	Кандидат технических наук	33	16	-	4.1. Теоретические подходы в области организации инклюзивного туризма 4.2. Подготовка кадров при организации деятельности в сфере инклюзивного туризма
Гойко	Томский государственный	Томский государственный	-	8,5	8,5	8,5	1.6. Использование



Ф.И.О. преподавателя	Образование, вуз, специальность, квалификация	Место работы, должность 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)	
Вячеслав Леонидович	университет, 2015, высшее образование- магистратура, направление подготовки «Техническая физика»	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					больших данных для построения региональных прогнозов 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