

**О.О. Мартыненко, В.И. Николаева,**  
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
**С.А. Горшунова,**  
Дальневосточная ассоциация бизнес-консультантов

## Качество подготовки выпускников направления «Гостиничное дело»: механизмы конструктивного диалога с работодателями сервисной сферы



*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса*

У крупненной группы специальностей направлений подготовки «Сфера обслуживания» включает такие специализации, как «Сервис», «Туризм», «Торговое дело», «Товароведение», «Гостиничное дело». Подготовку бакалавров и магистров по этим направлениям осуществляют около 300 российских вузов, в том числе и Владивостокский государственный университет экономики и сервиса.

В соответствии с концепцией действующих федеральных государственных образовательных стандартов у выпускника вуза

в результате обучения по основной образовательной программе должен быть сформирован определенный набор общекультурных и профессиональных компетенций. Однако проведенный анализ литературы показал, что Е.А. Ходырева, Г.Н. Комкова, Н.Ю. Гарифуллина, С.М. Захарова, Д.А. Коноплянский, С.А. Муликова, Г.А. Джумекенова, К.Э. Писаренко, Э.В. Писаренко, Е.Е. Чупандина, А.В. Зенкина, В.В. Надвоцкая, Г.А. Горбунова, О.М. Астафьева, Ю.Е. Шабалин и другие авторы, исследующие подходы к решению

проблемы качества подготовки кадров, сходятся во мнении о необходимости работы над набором результирующих компетенций выпускников, стандартов, учебных планов и программ работодателей.

В последние десятилетия в России стало традиционным проведение на различных уровнях встреч, конференций, консультаций вузовской общественности и представителей работодателей. Во время таких мероприятий осуществляется активный обмен мнениями, объединения работо-



**ОКСАНА  
ОЛЕГОВНА  
МАРТЫНЕНКО**

кандидат химических наук, доцент, проректор по маркетингу и образовательной политике Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. Сфера научных интересов: качество образования, модели управления качеством, стратегическое планирование в сфере управления качеством высшего образования, стратегии управления университетом. Автор 40 публикаций



**ВИКТОРИЯ  
ИВАНОВНА  
НИКОЛАЕВА**

младший научный сотрудник лаборатории исследования проблем управления вузом, ведущий специалист регионального центра «Старт-Карьера» Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. Сфера научных интересов: рынок труда, качество подготовки выпускников, теория и практика управления персоналом. Автор 62 публикаций



**СВЕТЛАНА АНДРЕЕВНА ГОРШУНОВА**

бизнес-консультант Дальневосточной ассоциации бизнес-консультантов. Сфера научных интересов: обучение, развитие и оценка персонала. Автор 10 публикаций

Рассматриваются результаты опроса работодателей сферы обслуживания, проведенного в рамках работы с федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки «Гостиничное дело». Определены ключевые общекультурные и профессиональные компетенции будущих выпускников вузов. Представлен механизм формирования конструктивного диалога с работодателем в отношении качества подготовки выпускников.

*Ключевые слова:* федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования, «Гостиничное дело», компетенции, качество подготовки выпускников, практико-интегрированное обучение, прикладной бакалавриат, академический бакалавриат.

The article presents the results of a survey of employers tourism sector, conducted in the framework of a federal state standards of higher education for direction «Hospitality». Identifies key common cultural and professional competence future graduates. The mechanism of formation of a constructive dialogue with the employer regarding the quality of graduates considered.

*Key words:* federal state standards of higher education; «Hospitality»; competence, quality of graduate training, practice-integrated learning, Applied Bachelor's, Bachelor's Academic.

дателей вовлекаются в процессы разработки образовательных стандартов.

Вместе с тем механизмы участия работодателей в определении содержания программ подготовки кадров в их вариативной (профильной) части, устанавливаемой вузом, до сегодняшнего дня разработаны недостаточно. Несмотря на стремление вузов к конструктивному диалогу с работодателями, сохраняется проблема инструментария «настройки» содержания образовательных программ на динамично меняющиеся требования работодателей. Компетентностный подход в

последние годы стал доминирующим в практике управления человеческими ресурсами на предприятиях, что, в принципе, должно содействовать выстраиванию диалога «на одном языке». И все же вузы нередко упрекают работодателей в отсутствии четко сформулированных требований к выпускникам. Одной из широко известных причин является отсутствие профессиональных стандартов в большинстве профессиональных сфер, а также наличие десинхронии в некоторых профессиональных и образовательных стандартах. В настоящей статье представлены механизмы, используемые

во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса для решения этой проблемы.

За последние годы в системе высшего профессионального образования были разработаны и внедрены государственные и федеральные государственные стандарты, утвержден Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих [8], а на базе Российского государственного университета туризма и сервиса был создан Ресурсный центр подготовки и повышения квалификации кадров для индустрии туризма и сервиса.

В работах С.И. Росенко, В.Г. Велединского, С. Мэн, А.Н. Цацулина, Е.Б. Егоровой, Е.В. Субботиной, В.С. Боголюбова, С.А. Боголюбовой, О.М. Мусатовой, В.Л. Погодиной, В.П. Соломина, Н.П. Каниной, Н.В. Силкиной, Л.К. Комаровой, Т.В. Суриковой, Е.А. Джанджугазовой, Г.А. Гаджиевой, А.В. Лашкова, Т.Ю. Крамаровой, К.А. Мазина, А.А. Федуллина, И.Я. Львович, В.Н. Зверевой, М.П. Кузнецова, М.Е. Виговской и других отечественных исследователей приводится достаточно полный перечень компетенций, необходимых бакалаврам по направлениям подготовки «Туризм» и «Гостиничное дело».

Например, О.М. Мусатова выделяет три вида компетенций бакалавра туризма: корпоративные (стандарты поведения), управленческие (необходимые для выполнения руководящих обязанностей, работы с персоналом) и профессиональные (личностные характеристики, знания, умения и навыки) [5, с. 84].

С.И. Росенко и В.Г. Велединский в своей работе «О компетенциях бакалавра направления подготовки «Туризм»» провели сравнительный анализ общекультурных компетенций выпускника российского вуза на основе документов комиссии Европейского союза по

образованию и культуре и российских федеральных государственных образовательных стандартов и пришли к выводу, что большая часть наших общекультурных компетенций не совпадает с компетенциями, представленными в документах Евросоюза [11].

Такой повышенный интерес к проблемам формирования компетенций выпускников вузов в сфере услуг обусловлен прежде всего тем, что Россия занимает одно из ведущих мест по масштабу туристических маршрутов. Ежегодно Россию посещают более 2 млн туристов, в 2013 году в нашей стране побывали 2 207 125 туристов [6].

По данным Федеральной службы государственной статистики [12, с. 16], число объектов размещения туристов по стране растет примерно на тысячу в год (с 7,8 тыс. в 2011 году до 8,4 и 9,8 тыс. в 2012 и 2013 годах соответственно). Для развития туристской инфраструктуры, внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации реализуются следующие отраслевые целевые программы:

- государственная программа Российской Федерации «Развитие культуры и туризма» на 2013–2020 годы;

- Федеральная целевая программа «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011–2018 годы)»;

- Федеральная целевая программа «Юг России»;

- региональные целевые программы развития туризма в субъектах Российской Федерации, а также инвестиционные проекты туристско-рекреационной направленности Российской Федерации.

Во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса в рамках Программы стратегического развития университета на 2012–2016 годы была разработана методика мониторинга требований работодателей, предусматривающая возможность непосредственного учета результатов мониторинга в содержании образовательных программ. Апробация этой методики была проведена на примере нескольких направлений подготовки, включая направление подготовки бакалавров «Гостиничное дело».

В связи с этим был проведен опрос, в котором приняли участие 60 представителей руководства компаний сферы гостеприимства Приморского края.

Респондентам было предложено оценить степень важности всех компетенций, содержащихся в федеральных государственных образовательных стандартах по направлению бакалавриата, а также дополнить содержащийся в них перечень общекультурных и профессиональных компетенций, которые необходимы молодому специалисту именно на этом предприятии (полученные данные представлены в табл. 1 и 2).

Для того чтобы упростить задачи формулировки дополнительных к содержащимся в федеральных государственных образовательных стандартах компетенций, работодателям было предложено сформулировать свои требования в более понятной структуре посредством отдельных компонентов компетенций. В соответствии с этим были выявлены следующие интегральные характеристики бакалавра гостиничного дела, наиболее важные для приморских работодателей:

- знание основ документооборота, отчетности (65%);

- умения бронировать, встречать и размещать гостей (67%), решать их проблемы (66%), грамотно разговаривать с клиентами (61%), применять теоретические знания на практике (60%), в своей области (50%), формировать доброжелательную атмосферу (60%), выстраивать деловую коммуникацию (58%), продавать услуги (35%);

- навыки эффективной коммуникации, создания атмосферы радушия, доброжелательности (65%);

- личностные качества – стремление к профессиональному саморазвитию (62%), быстрая обучаемость и желание осваивать новое (59%), готовность работать вне зависимости от заработной платы (49%), легко переквалифицироваться и осваивать смежные сферы деятельности (37%).

Например, 41% работодателей при отборе кандидатов (даже из числа выпускников) придают большое значение наличию опыта работы, желательнее в своей профессиональной сфере. Вместе с тем более глубокое интервьюирование показало, что наличие опыта у молодого человека рассматривается работодателем скорее как свидетельство некоторой зрелости, готовности к серьезной трудовой деятельности, различным отношениям в коллективе, нежели как ожидание высокой профессиональной зрелости.



Таблица 1  
**Оценка значимости общекультурных компетенций  
 (по мнению респондентов)**

| <b>Общекультурные компетенции</b>  | <b>Оценка значимости компетенций, %</b> |
|--|---|
| Владение культурой мышления, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-1)  | 89                                      |
| Владение одним из иностранных языков на уровне не ниже разговорного (ОК-2)   | 85                                      |
| Готовность логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь, к межкультурным коммуникациям (ОК-3)   | 91                                      |
| Способность понимать и анализировать мировоззренческие, социально и лично значимые философские проблемы, проявлять патриотизм, трудолюбие и гражданскую ответственность (ОК-4)   | 74                                      |
| Готовность соблюдать этические и правовые нормы, регулирующие с учетом социальной политики государства отношения человека с человеком, обществом, окружающей средой (ОК-5)   | 88                                      |
| Готовность к кооперации с коллегами, бесконфликтной работе в коллективе, проявлять толерантность к этническим, национальным, расовым, конфессиональным различиям, восприятию культуры и обычаев стран и народов (ОК-6)   | 91                                      |
| Способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, готовность нести за них ответственность, руководить людьми и подчиняться (ОК-7)  | 86                                      |
| Стремление к постоянному совершенствованию и саморазвитию, повышению своей квалификации и профессионального мастерства; готовность критически оценивать свои достоинства и недостатки, наметить пути и выбрать средства развития и устранения недостатков (ОК-8) | 83                                      |
| Способность осознать социальную значимость своей будущей профессии, проявлять мотивацию к профессиональной деятельности (ОК-9)   | 69                                      |
| Способность анализировать социально значимые проблемы и процессы, использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач (ОК-10)   | 67                                      |
| Готовность использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности, применять методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования (ОК-11)   | 58                                      |
| Способность понимать сущность и значение информации в развитии современного общества; владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией (ОК-12) | 83                                      |
| Способность работать с информацией в глобальных компьютерных сетях, соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны (ОК-13)  | 84                                      |
| Владение основами законодательства о физической культуре и спорте, методами и средствами физического воспитания для оптимизации работоспособности и здорового образа жизни (ОК-14)   | 61                                      |

Примечание. ОК – общекультурные компетенции.

Ориентируясь на мнение работодателей, мы пришли к выводу, что, кроме теоретической подготовки выпускников вузов, они хотели бы видеть у них практически отработанные компетенции,

например умение бронировать, встречать и размещать гостей, правильно оформлять документы, продавать услуги и др. И в анкетах работодатели также указывают на то, что не хотели бы тратить лиш-

нее время на обучение выпускника, если он претендует не на стартовые (администратор), а на менеджерские позиции (ассистент менеджера, старший смены, супервайзер), но все равно они готовы брать студентов на стажировки и практики, чтобы затем их трудоустроить.

В 2010 году Департамент государственной политики в сфере высшего образования совместно с экспертной группой, организованной при Министерстве образования и науки Российской Федерации, разработал Концепцию развития системы бакалавриата в России [1, 3]. Одно из ее нововведений – это внедрение программ прикладного и академического бакалавриата.

Авторы этой концепции дали следующие определения прикладному и академическому бакалавриату:

– академический бакалавр – образовательная квалификация, присваиваемая выпускнику, закончившему основную образовательную программу высшего образования уровня бакалавриата, обладающему компетенциями по решению научно-исследовательских, поисковых задач. Основным направлением карьерной траектории такого выпускника является деятельность в сфере научно-исследовательских и научно-исследовательских опытно-конструкторских работ, аналитики и стратегического планирования;

– прикладной бакалавр – это образовательная квалификация, присваиваемая выпускнику, закончившему основную образовательную программу высшего образования уровня бакалавриата, обладающему компетенциями по решению технологических задач в различных сферах социально-экономической деятельности, готовому приступить к профессиональной деятельности сразу после окончания вуза [3, с. 5].

К сфере прикладных программ относятся следующие виды дея-

тельности: технологическая, организационная, исполнительская, монтажно-наладочная, сервисно-эксплуатационная, художественная, расчетно-финансовая и другие, а к сфере академических программ – исследовательская, инспекционная, культурно-просветительская, педагогическая, проектная, надзорная и др. [3, с. 8].

О.И. Ребрин, руководитель рабочей группы Департамента государственной политики в сфере высшего образования, дает пояснения имеющимся различиям этих двух образовательных квалификаций: «основные отличительные особенности программ прикладного бакалавриата связаны с ориентацией на конкретного работодателя, который:

- принимает непосредственное участие в проектировании и реализации образовательных программ;

- организует производственные практики, объем которых увеличен в полтора-два раза по сравнению с программами академического бакалавриата.

В программы прикладного бакалавриата:

- встраивается дуальное обучение;

- предусмотрено присвоение квалификаций рабочего или должности служащего по профилю подготовки;

- в структуру программ заложены элементы сопряжения с профессиональными программами соответствующего профиля (программы среднего профессионального образования)» [10].

По мнению А.В. Верещагиной и О.О. Мартыненко, различие между академическим и прикладным бакалавриатом заключается в направленности (профиле) получаемого образования и квалификации. Цель прикладного бакалавриата – подготовить высококлассных специалистов для решения конкретных узких проблем [2, с. 97]. К концепции программы прикладного бакалаври

Таблица 2

**Оценка значимости профессиональных компетенций (по мнению респондентов)**

| <b>Профессиональные компетенции</b>   | <b>Оценка значимости компетенции, %</b> |
|---|---|
| Готовность к применению современных технологий для формирования и предоставления гостиничного продукта, соответствующего требованиям потребителей (ПК-1)  | 89                                      |
| Владение основными методами защиты персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (ПК-2)  | 91                                      |
| Готовность к разработке и предоставлению гостиничного продукта, в том числе в соответствии с требованиями потребителя, на основе новейших информационных и коммуникационных технологий (ПК-3)   | 80                                      |
| Способность организовывать работу исполнителей (ПК-4)   | 91                                      |
| Владение навыками определения и анализа затрат гостиничного предприятия и других средств размещения (ПК-5)  | 73                                      |
| Готовность анализировать результаты деятельности функциональных подразделений гостиниц и других средств размещения, уровень обслуживания потребителей, делать соответствующие выводы (ПК-6)   | 81                                      |
| Способность контролировать выполнение технологических процессов и должностных инструкций в гостиничной деятельности; готовность к организации работ по подтверждению соответствия системе классификации гостиниц и других средств размещения (ПК-7) | 82                                      |
| Готовность к сервисной деятельности в соответствии с этнокультурными, историческими и религиозными традициями; готовность к выявлению потребностей потребителя, формированию гостиничного продукта, клиентурных отношений (ПК-8)                    | 84                                      |
| Готовность применять современные технологии гостиничной деятельности в работе с потребителем (ПК-9)   | 91                                      |
| Готовность применять нормативно-технологическую документацию, регламентирующую гостиничную деятельность (ПК-10)   | 83                                      |
| Готовность использовать оптимальные технологические процессы в гостиничной деятельности, в том числе в соответствии с требованиями потребителя (ПК-11)  | 86                                      |
| Готовность к освоению теоретических основ проектирования функциональных процессов гостиниц и других средств размещения на основе применения современных технологий и методов проектирования (ПК-12)   | 68                                      |
| Готовность самостоятельно находить и использовать различные источники информации для осуществления проектной деятельности и формирования гостиничного продукта в соответствии с требованиями потребителя (ПК-13)                                    | 72                                      |
| Готовность к организации и выполнению проектов в гостиничной деятельности (ПК-14)   | 70                                      |
| Способность использовать современные научные принципы и методы исследования рынка гостиничных услуг (ПК-15)   | 66                                      |
| Готовность к применению прикладных методов исследовательской деятельности в области формирования и продвижения гостиничного продукта, соответствующего требованиям потребителей (ПК-16)   | 71                                      |
| Способность находить, анализировать и обрабатывать научно-техническую информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий (ПК-17)   | 66                                      |
| Готовность к применению инновационных технологий в гостиничной деятельности и новых форм обслуживания потребителей (ПК-18)  | 84                                      |

Примечание. ПК – профессиональные компетенции.

ата авторы предлагают подойти с точки зрения теоретической подготовки, обуславливающей ее направление, ориентированное на реальный сектор экономики, заявки хозяйствующих субъектов и государства [2, с. 98].

По нашему мнению, применительно к направлению подготовки «Гостиничное дело» различия между прикладным и академическим бакалавриатом заключаются в следующем: во-первых, прикладные бакалавры получают относительно большой объем профессиональных знаний непосредственно на отраслевых предприятиях, во-вторых, полученные теоретические знания отрабатываются в созданных на базе высших учебных заведений тренинг-гостиницах, в-третьих, для более плотного сотрудничества университета и бизнеса создаются базовые кафедры на профильных предприятиях, где могут работать профессионалы-практики.

Есть еще один немаловажный момент. Министерство образования и науки Российской Федерации может утвердить государственный образовательный стандарт подготовки выпускников только при условии положительной оценки работодателей [7].

Таким образом, в интересах подготовки высококвалифицированных специалистов, востребованных экономикой и обществом, необходимо предлагать варианты взаимодействия вуза с работодателями и профессиональным сообществом.

В 2013 году Владивостокский государственный университет экономики и сервиса внедрил новую модель обучения бакалавров – практико-интегрированное обучение, под которым понимается комплекс мероприятий по формированию содержания и реализации образовательных программ, обеспечивающий максимальную интеграцию образовательного процесса и бизнес-

процессов организаций практического сектора.

Практико-интегрированное обучение реализуется через следующие виды и формы деятельности:

- непосредственное участие представителей практического сектора в формировании и ежегодной корректировке содержания образовательных программ и оценочных средств (компетентностных моделей, учебных планов, рабочих программ учебных дисциплин);

- регулярное участие действующих руководителей и специалистов практического сектора в процессе обучения (привлечение их по совместительству на должности профессорско-преподавательского состава на условиях почасовой оплаты и гражданско-правовых договоров, а также в качестве приглашенных спикеров для проведения отдельных занятий, для совместного руководства курсовыми, выпускными квалификационными работами, практикой);

- непосредственное участие работодателей в процедурах оценки уровня сформированности компетенций и контрольных мероприятиях в процессе теку-

щего, промежуточного, итогового контроля (участие в государственной экзаменационной комиссии, комиссиях по защите курсовых работ, практик, проектных работ и др.);

- формирование учебных планов и календарных графиков таким образом, чтобы они могли обеспечить студентам выпускного курса основных образовательных программ бакалавриата возможность погружаться в профессиональную практику и приобретать опыт работы (выполнять определенные виды работ на предприятиях и в организациях практического сектора с целью получения актуальных профессиональных навыков);

- установление обязательных для всех студентов требований соответствия тематики и результатов курсовых и выпускных квалификационных работ актуальным потребностям внешних (предприятиям и организациям) и/или внутренних (подразделениям университета) заказчиков;

- поиск заказов и выполнение комплексных, в том числе междисциплинарных, проектов коллективами студентов, аспирантов, преподавателей Владивостокско-



го государственного университета экономики и сервиса под руководством наиболее опытных и квалифицированных руководителей по заказам предприятий (организаций) на основании заключаемых с ними хозяйственных договоров, а также подразделений университета в рамках согласованных с ними технических заданий [10].

Во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса заключены договоры с ведущими туристическими предприятиями и гостиницами о комплексном сотрудничестве: создании баз практик на предприятиях, прохождении в них стажировок, участии работодателей в учебном процессе. Ежегодно университет выступает организатором Тихоокеанской международной туристской выставки и форума. В вузе проводятся Дни карьеры, рекламные кампании, экскурсии на предприятия, мастер-классы топ-менеджеров, круглые столы, деловые клубы, а также издается электронный журнал, в котором публикуются статьи преподавателей, студентов и профессионалов индустрии туризма. Для демонстрации бакалаврам реальных технологических процессов в сфере туризма и сервиса в университетском комплексе созданы учебные гостиница и ресторан. Благодаря таким условиям бакалавры, с одной стороны, закрепляют полученные теоретические знания на практике, а с другой – оценивают свой профессионализм, результативность и качество своих знаний.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что от выпускника с высшим образованием работодатель ожидает высоких коммуникативных навыков: он должен правильно вести себя в коллективе, соблюдать требования трудовой дисциплины, грамотно работать

с документами, быть клиентоориентированным. Наиболее востребованы работодателем также такие качества молодого соискателя-выпускника вуза, как высокий личностный потенциал и хорошие знания в своей профессиональной области. Достаточно высоко оценивается наличие практического опыта.

Наиболее значимые компетенции связаны непосредственно с выполнением работы в компании. Компетенции же общего характера, предполагающие владение теорией и возможность ее применения в глобальных процессах, оценены работодателями как менее значимые. Однако из этого абсолютно не следует, что эти компетенции не имеют ценности для самого выпускника как в личностном аспекте, так и в аспекте развития его будущей профессиональной карьеры. Компетенции обучаемости, готовности к быстрому освоению нового, решению практических профессиональных задач очень важны для работодателя.

Таким образом, на основе обобщения результатов исследования были откорректированы учебные планы по направлению подготовки «Гостиничное дело».

## Литература

1. Блинов В.И., Дудырев Ф.Ф., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Факторович А.А. Концепция создания программ прикладного бакалавриата в системе профессионального образования Российской Федерации. М.: Федерал. ин-т развития образования, 2010. 17 с.
2. Верещагина А.В., Мартыненко О.О. Прикладной бакалавриат в юриспруденции: некоторые вопросы // Высшее образование в России. 2014. № 2. С. 96–100.
3. Концепция развития бакалавриата в России. URL: <http://shgpi.edu.ru/>

[umu3/docs/концепция % 20развития % 20 бакалавриата % 20 в % 20 России.pdf](http://umu3/docs/концепция%20развития%20бакалавриата%20в%20России.pdf).

4. Мартыненко О.О. Методические рекомендации по практико-интегрированному обучению во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса. Владивосток: ВГУЭС, 2014. 14 с.

5. Мусатова О.М. Система компетенций в вузе как основа подготовки специалистов социально-культурного сервиса и туризма // Вестн. Югор. гос. ун-та. 2011. № 4. С. 84–86.

6. Показатели въезда иностранных граждан в Российскую Федерацию за 2013 г. URL: <http://russiatourism.ru/rubriki/-1124141145/> (дата обращения: 17.06.14).

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661 г. Москва «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений».

8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 марта 2012 года № 220н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников организаций сферы туризма»».

9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 сентября 2013 года № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования».

10. Ребрин О.И. О реализации программ прикладного бакалавриата. URL: <http://kpfu.ru/docs/F1369230319/3.pdf>.

11. Росенко С.И., Веледински В.Г. О компетенциях бакалавра направления подготовки «Туризм» // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2012. № 5(87). С. 103–108.

12. Россия` 2013: Статистический справочник // Росстат. М., 2013. 62 с.