

**ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ СФЕРЫ УСЛУГ
PROBLEMS OF TRAINING FOR THE SERVICES SECTOR**

Оригинальная статья
Original article

УДК 378

DOI: 10.18413/2408-9346-2022-8-4-0-10

Семенова Л.В.^{1,1}
Ушанов Ю.В.^{2,2}
Гуринчук А.В.^{3,3}
Семенов Н.М.^{1,4}

Отраслевая рамка квалификаций: вызовы и перспективы

¹ФГАОУ ВО «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта», ул. А. Невского, 14, Калининград 236008, Россия

²Совет по профессиональным квалификациям сферы гостеприимства, 3-я улица Ямского Поля, владение 2, корпус 26, Москва 125124, Россия

³«Трэвел бизнес скул»,
3-я улица Ямского Поля, д. 28, Москва 125124, Россия

1e-mail: lsemenova@mail.ru

2e-mail: 7728528@mail.ru

3e-mail: a.gurinchuk@tbs.school

4e-mail: niseprfq@gmail.com

*Статья поступила 25 октября 2022 г.; принята 5 декабря 2022 г.;
опубликована 31 декабря 2022 г.*

Аннотация. Развитие рынка труда в РФ – динамичный процесс, предъявляющий свои требования как профессиональному сообществу, так и образовательным организациям различного уровня. В современных условиях во многих отраслях отсутствует внятный и применимый механизм, определяющий требования как к работнику той или иной сферы, так и рамки трудовых компетенций, соответствующих определенным трудовым ролям (должностям). Минимизировать проблему разрыва между требованиями профессионального сообщества и уровнем подготовки / квалификации работника призвана разрабатываемая по распоряжению Правительства Российской Федерации отраслевая рамка квалификаций. Данный документ представляет собой систему нормативно-правовых документов и распоряжений, которые должны обеспечить сопряжение различных экономических отраслей и образовательного контента, базирующихся на реальных рыночных условиях жизнедеятельности, отраслей экономики. Рамка квалификаций должна стать эффективным инструментом, который будет воплощен в рамочный документ, содержащий градацию по уровням квалификации, предъявляемым трудовым профессиональным знаниям, умениям и навыкам. Разработанная рамка квалификаций на национальном уровне базируется на основе Соглашения о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей, является методической основой для рамок квалификаций на отраслевом уровне, а также должна найти свое воплощение в требованиях профессиональ-

ных и образовательных стандартов. Необходимо отметить, что процессы, связанные с разработкой и внедрением отраслевой рамки квалификаций в различных отраслях обусловлены необходимостью унификации требований внутри отраслей к определенным уровням квалификации персонала.

Ключевые слова: национальная рамка квалификаций; образование; индустрия туризма и гостеприимства

Для цитирования: Семенова Л.В., Ушанов Ю.В., Гуринчук А.В., Семенов Н.М. Отраслевая рамка квалификаций: вызовы и перспективы // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. 2022. 8 (4). С. 123-136. DOI: 10.18413/2408-9346-2022-8-4-0-10

UDC 378

Lyudmila V. Semenova^{1,1}
Yuriy V. Ushanov^{2,2}
Anna V. Gurinchuk^{3,3}
Nikita M. Semenov^{1,4}

**Scientific and applied foundations for the development
of lean technologies in educational organizations of the region**

¹Immanuel Kant Baltic Federal University,

14 A, Nevskogo St., Kaliningrad 236008, Russia

²Council for Professional Qualifications in Hospitality,

possession 2, building 26, 3rd Yamsky Poly St., Moscow 125124, Russia

Travel Business School,

28, 3rd Yamsky Poly St., Moscow 125124, Russia

¹*e-mail:* lsemenova@mail.ru

²*e-mail:* 7728528@mail.ru

³*e-mail:* a.gurinchuk@tbs.school

⁴*e-mail:* niseprfq@gmail.com

Abstract. Development of the labour market in the Russian Federation is a dynamic process that sets its own requirements both for the professional community and educational organizations of various levels. In modern conditions, many industries lack a clear and applicable mechanism that defines both the requirements for an employee of a particular sphere and the framework of labour competencies corresponding to certain labour roles (positions). This gap can be bridged by a Sectoral Qualifications Framework, which is a document (system of regulations) that bridges the labour and education spheres and is oriented to market conditions for the development and functioning of the economy and its harmonisation with the labour and education markets. The National Qualifications Framework is an effective tool for bridging the field of education and the labour market, which is a comprehensive framework document with a description of qualification levels, required labour professional skills. The Qualifications Framework has been developed on the basis of the Agreement on Interaction of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation and the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs and is the basis for the development of sectoral qualifications frameworks, professional and educational standards and is recognized both at the federal and regional levels. It should be noted that the processes associated with the development and implementation of the sectoral qualifications framework in various industries are driven by the need to unify the requirements within industries for certain levels of personnel qualifications.

Keywords: National Qualifications Framework; education; tourism and hospitality industry

For citation: Semenova, L. V., Ushanov, Y. V., Gurinchuk, A. V., Semenov, N. M. (2022), "The Sectoral Qualifications Framework: Challenges And Perspectives", Research Result. Business and Service Technologies, 8 (2), pp. 123-136. DOI: 10.18413/2408-9346-2022-8-4-0-10

Введение (Introduction). Если обратиться к терминологическому определению понятия «отраслевая рамка квалификаций» для сферы гостеприимства, можно определить, что это обобщающее понятие классифицированных видов трудовой деятельности, упорядоченных по ее (деятельности) видам. Для каждого уровня в отраслевой рамке квалификаций определены отдельные показатели, различные для каждой отрасли. Адресатами рамки квалификаций можно определить различные группы пользователей: профессиональные объединения работодателей, органы государственной власти, управления образованием, частные и государственные компании, вузы и другие образовательные организации. Глобально данная упорядоченная система позволяет:

- концептуально представить общую стратегию развития рынка труда и связанной с ней системой отраслевого профессионального и высшего образования отрасли (с учетом концепции кастомизированного жизненного образовательного маршрута, что сможет помочь овладеть конкретной конкурентоспособной квалификацией, в том числе и для сферы гостеприимства);

- в систематизированном виде визуализировать в унифицированном едином концепте требования профсообщества к уровню профессионализма работника и выпускника образовательной организации, которые выходят на рынок труда, а также к организации, которая занимается разработкой и актуализацией профессиональных и образовательных стандартов, программ дополнительного профессионального образования;

- обосновать целесообразность создания новых или актуализации существующих отраслевых профессиональных стандартов;

- создать и утвердить актуальные для процесса определения и подтверждения профессиональной квалификации нормативные документы.

При жесткой регламентации требований и механизмов одновременно отраслевая рамка квалификаций должна будет способствовать идентичности и «прозрачности» предъявляемых к работникам сферы гостеприимства требований; она направлена на сопряжение требований, предъявляемых работодателями, описанных и зафиксированных в отраслевых профстандартах и образовательными дефинициями (программами, курсами, модулями и пр.) системы СПО, ВО и ДПО.

Цель исследования (The aim of the work). Целью исследования является рассмотрение особенностей внедрения национальной рамки квалификаций в индустрию гостеприимства, а также необходимости адаптации программ подготовки специалистов для сферы гостеприимства согласно новым требованиям, предъявляемым профессиональным сообществом.

Материалы и методы исследования (Materials and Methods). В процессе работы над исследованием применялись общенаучные методы исследования в области актуальных вопросов развития национальных рамок квалификаций европейского союза и отдельных его территорий, метод системного анализа эмпирических и теоретических данных, размещенных в электронной информационной системе, а также авторские исследования и научно-исследовательские работы, в которых представлены актуальные проблемы внедрения национальной рамки квалификаций в современные рыночные условия.

Результаты исследования и их обсуждение (Results and discussion). Как правило, отраслевая рамка квалификаций

устанавливает принципиальные подходы к оценке готовности выпускников к выполнению определенных трудовых функций, сертификации выпускников, образовательных программ и работников, а также аккредитации образовательных стандартов и программ, что зафиксировано в различных нормативных и регламентирующих документах (О независимой оценке квалификации...; План мероприятий...; Управляя квалификациями...; Семенова, 2020).

Е.В. Васильева, Е.А. Горбашко, Е.В. Останина отмечают, что проект отраслевой рамки квалификаций для туристического сектора экономики представляет собой «средство описания и структурной классификации квалификаций в туристической отрасли, а сама Отраслевая туристская рамка квалификаций (ОТРК) представляет собой описание компетенций, которыми должны обладать соответствующие категории специалистов, занятые в ключевых областях туристической деятельности, и иллюстрирует возможности последовательного приращения знаний, умений и социальных компетенций от уровня к уровню по мере усложнения решаемых задач» (Васильева и др., 2019).

В своем исследовании авторы актуализируют описание необходимых компетенций, которые они обозначают как «дескрипторы», аккумулирующие знания, умения, социальные компетенции соответствующего квалификационного уровня в зависимости от сферы туристической деятельности. Необходимо отметить, что для индустрии гостеприимства, МICE-индустрии, ресторанного сектора и пр. набор дескрипторов будет различный, обусловленный требованиями профессионального сообщества, предъявляемым к специалисту – выпускнику образовательной организации. Однако необходимо отметить, что для отраслевой рамки квалификации обязательным условием должно быть поступательное иерархичное развитие и преемственность от первого (низшего) к высшему уровню (Духанина и др., 2020; Лейбович, 2020).

Уровневый подход в отраслевой рамке квалификации может быть реализован через многоуровневую модель профессиональной карьерной траектории работника: от низшего уровня профессиональной квалификации, через систему обучения, повышения квалификации, переподготовки и профессионального развития к высшему уровню профессионализма (Семенова, 2018; Ушанов, 2017).

Необходимо отметить положительные тенденции, которые в настоящее время демонстрирует система профессионального туристического образования в РФ, где ярко выражен структурный процесс организации и упорядочивания профессионального образования. При создании профстандартов сферы туризма и гостеприимства был изучен и взят за основу подход европейских стран, где в основном выделено 8 квалификационных уровней, нормативно закрепленных в Рамке квалификаций Европы (европейской рамке квалификаций) (European..., 2019). Каждый уровень образования описан набором показателей, определяющих результаты обучения (Global..., 2015; Terminology...; Общая рамка..., 2018).

Рамка квалификаций Европы предполагает при определении соответствия определенному уровню квалификации учет практических умений и теоретических навыков, причем среди навыков отдельно выделяются умственные (когнитивные) умения: интуитивное, творческое мышление; к практическим здесь отнести такие: навык ручного труда, использования соответствующих материалов, применение необходимых инструментов и актуальных технологий. Отдельно описываются в Рамке квалификаций компетенции, которые определяются через модель поведения, отличающейся ответственностью, определенной самостоятельностью и автономностью поведения соискателя определенной квалификации (Духанина и др., 2020). Так, первый уровень квалификации требует от соискателя только общие знания и базовые умения для выполнения простых заданий; способность к работе

под непосредственным руководством и в системной структурированной среде.

Второй уровень уже расширяет требования с базовым компонентом, определяя уже необходимость знаний в трудовой деятельности, наличия навыков для выполнения простых однотипных задач с использованием простейших инструментов; предполагается наличие некоторой автономности при выполнении трудовых функций.

Третий уровень характеризуется наличием знаний определенных фактов, процессов и принципов в области трудовой деятельности; на этом уровне необходимы когнитивные и практические навыки для выполнения работы, используя базовые инструменты и информационные ресурсы трудовых функций; работник третьего уровня может брать на себя ответственность за результаты труда, способен адаптироваться к обстоятельствам.

На четвертом уровне работник уже демонстрирует знания в области трудовой функции в широком фактическом и теоретическом выражении, способен решать конкретные проблемы и задачи в сфере трудовой деятельности, а также осуществлять самоменеджмент и руководить однотипной деятельностью подчиненных, а также нести за это ответственность.

Согласно рамке квалификаций Европы пятый уровень описывает профессионального работника, всесторонне образованного, обладающего как общими, так и специализированными знаниями, видит необходимость в расширении имеющихся навыков. Этот работник демонстрирует способности к творческому решению абстрактных проблем или задач, управлять и руководить коллективом, совершенствовать как собственную деятельность, так и работу других.

Инновационные знания, навыки критического мышления в области профессиональной деятельности должен демонстрировать работник, соответствующий

шестому уровню. Работнику должны быть присущи умения на уровне мастерства, инновационный подход для решения сложных задач, проявляющихся в условиях нестабильности и неопределенности. Сотрудник должен владеть навыками управления проектами, быть ответственным за принятие решений в нестабильной и непредсказуемой среде, а также быть ответственным не только за трудовую деятельность подчиненных, но и стимулировать их развитие и обучение.

На седьмом уровне квалификации работник обладает передовыми инновационными знаниями и навыками, способен генерировать оригинальные идеи и нестандартные подходы к решению профессиональных задач, разрабатывать процедуры для решения специализированных проблем, управлять и преобразовывать контексты и содержание трудовой деятельности, формировать стратегические направления развития как предприятия, так и работников в условиях неопределенности и непредсказуемости.

Последний, восьмой уровень квалификации предполагает наличие знаний, умений и навыков как в области профессиональной деятельности, так и в смежных областях, владение методами синтеза и стратегического планирования для решения проблем в области профессиональной деятельности. Кроме этого работник на этом уровне демонстрирует авторитет, научную компоненту, автономность и инновационность в собственном профессиональном поведении.

На основе описанных выше дескрипторов, Европейским центром по развитию профессионального образования (Sedefop) был предложен инновационный подход к определению места и оценке профессионального образования в различных европейских странах, представленный на рисунке 1 (Vocational education..., 2020; Workforce, 2022; Духанина и др., 2020).

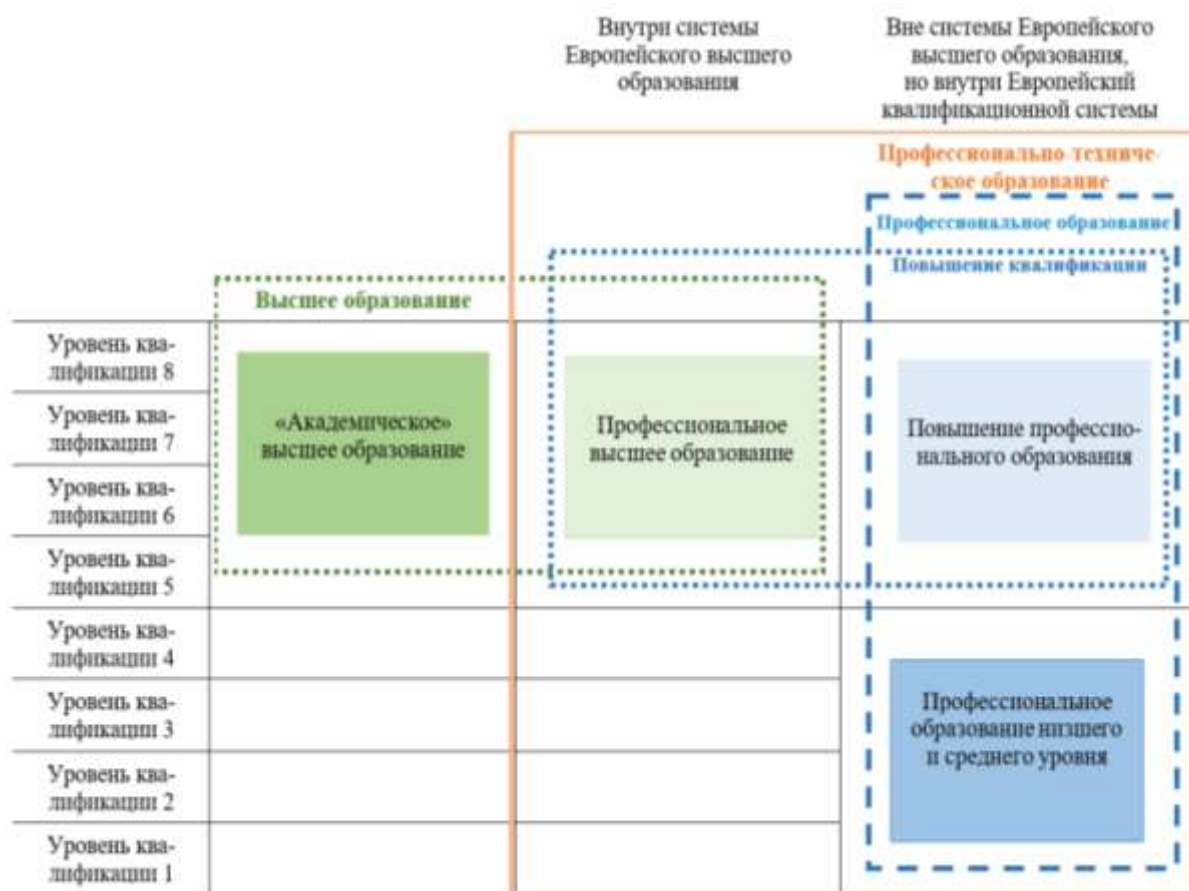


Рис. 1. Структура образовательных уровней по мнению Европейского центра по развитию профессионального образования
Fig. 1. The structure of educational levels according to the European Center for the Development of Vocational Education

Изучая представленную схему, необходимо отметить, что исследователи соотносят следующим образом уровни образования и профессиональную компетентность работника. Уровень квалификации 1-4 включает в себя профессиональное образование и обучение на школьном уровне (младшая, средняя и старшая школа) и высшее профессиональное образование и обучение (уровень квалификации 5-8). Профессионально ориентированные образовательные программы находятся за пределами европейского пространства высшего образования и реализуются путем их включения в национальную квалификаци-

онную структуру. Высшее профессиональное образование в европейских странах реализуется как в краткосрочном, так и в долгосрочном периодах. Более подробно анализ вышеописанных моделей представлен в монографии Л. Н. Духаниной, Л. В. Семеновой, Ю. В. Ушанова (Духанина и др., 2020).

Анализируя представленный выше опыт, а также соотнеся уровень образования, необходимый для выполнения определенной трудовой функции, отраслевая рамка квалификаций для индустрии гостеприимства и туризма может выглядеть следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Уровневая модель национальной рамки квалификаций для индустрии гостеприимства
Table 1

Level model of the national qualifications framework for the hospitality industry

Уровень квалификации	Необходимые знания	Требуемый уровень образования
Первый	Общие (базовые) знания	Неполное среднее образование
Второй	Знания основные (базовые) фактов в сфере трудовой деятельности или обучения	Среднее образование
Третий	Знание фактов, принципов, процессов и общих концепций в области трудовой деятельности или обучения	Среднее образование + курсы повышения квалификации; Професионалитет (<i>при внедрении в Нацпроект специальностей индустрии гостеприимства</i>)
Четвертый	Фактические и теоретические знания в широком контексте в области трудовой деятельности или обучения	СПО
Пятый	Всесторонние, специализированные фактические и теоретические знания в области трудовой деятельности или обучение и понимание ограниченности этих знаний	СПО + курсы повышения квалификации
Шестой	Передовые знания в области трудовой деятельности или обучения, включая критическое осмысление теорий и принципов	ВО
Седьмой	Специализированные знания, часть из которых относится к последним достижениям в соответствующей области трудовой деятельности или обучения, на основе которых формируются оригинальные идеи и/или проводятся исследования; критическое осмысление вопросов в области изучения в смежных областях	Магистратура + курсы повышения квалификации
Восьмой	Самые передовые знания в области трудовой деятельности или обучения в смежных областях	Профильная магистратура

Отдельно хотелось бы отметить такой элемент, как «эффект портфолио профессий», при котором специалисты несмотря на свой возраст (как правило, это люди старшего и среднего возраста) являются уникальными профессионалами, трудовая траектория которых формировалась в уникальных самобытных условиях.

Именно этим профессионалам присущи компетенции формального и неформального образования, которые сложно воспроизвести.

Эффект «портфолио профессий» целесообразно развивать через признание стейкхолдерами, для чего необходимо определить его (портфолио) обоснован-

ность и значимость, что актуализирует межпрофессиональные факторы в системе квалификаций.

Заключение (Conclusions). В итоге необходимо отметить, что современные тенденции глобальных изменений, которые происходят как на внешней арене, так и в нашей стране, требуют постоянной активной перестройки и актуализации работы от бизнеса и от системы образования. Индустрия гостеприимства в Российской Федерации – одна из самых адаптивных отраслей экономики. Любые внешние и внутренние факторы стимулируют необходимость молниеносных изменений в индустрии. Соответственно, компетенции, знания и навыки сотрудников отрасли также оперативно меняются, корректируются, перестраиваются под актуальные тенденции. И если отрасль выработала алгоритмы оперативной внутренней перестройки, что позволяет пребывать в состоянии актуальности, с профильными образовательными программами дело обстоит иначе. Процесс утверждения и внедрения образовательных программ в СПО и ВУЗах основывается на Федеральных образовательных стандартах (ФГОС), внести изменения в которые довольно непросто. В качестве решения данной проблемы многие образовательные учреждения используют различные инструменты: участие студентов и преподавателей в профессиональных отраслевых конкурсах, привлечение в качестве преподавателей специалистов из индустрии, т.е. отраслевых практиков, проведение мастер-классов от представителей бизнес-сообщества и т.д. Всё это решает вопрос адаптации образовательной программы под современные реалии отрасли лишь локально. Основой выработки системного подхода к решению данной проблемы может стать создание отраслевой рамки квалификаций для индустрии гостеприимства, основными принципами которой станут:

отражение приоритетов индустрии гостеприимства и учёт интересов организаций отрасли;

преемственность и непрерывность развития квалификационных уровней от низшего к высшему;

прозрачность описания квалификационных уровней для всех пользователей;

соответствие иерархии квалификационных уровней структуре разделения труда и системе образования Российской Федерации;

описание квалификационных уровней ОРК через показатели профессиональной деятельности;

описание видов профессиональной деятельности, а не работников, их выполняющих, и качества исполнения ими должностных обязанностей.

Разработка отраслевой рамки, дополненной профессиональным стандартом для индустрии гостеприимства, станет основой сокращения разрыва между профессиональным образованием и реальным действующим бизнесом, что, в свою очередь, позволит актуализировать необходимые знания, навыки и умения молодых специалистов, адаптировать их в условиях меняющихся бизнес-моделей индустрии, а также иных внешних факторов.

Информация о конфликте интересов: авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interests to declare.

Список литературы

Васильева Е.В., Горбашко Е.А., Останина Е.В.. Интернационализация туристского образования в России: опыт проектирования модели подготовки специалистов на основе отраслевой рамки квалификаций // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки, 2019. № 4 (56). С. 257–262.

Духанина Л.Н., Семенова Л.В., Ушанов Ю.В. Независимая оценка профессиональной квалификации: новые вызовы реальности: монография. М., 2020.

Лейбович А. Н. Национальная система квалификации в России : доклад на онлайн заседании «Управляя квалификациями – управляем будущим» Национального

агентства развития квалификаций от 30.06.2020. URL: https://www.youtube.com/watch?v=HlXKyg2o2QA&feature=emb_logo (дата обращения 22.11.2022).

Общая Рамка квалификаций для Европейского пространства высшего образования (в редакции 2018 г.). [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

О независимой оценке квалификации [Электронный ресурс] : федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

План мероприятий (дорожная карта) по развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации на период до 2024 года [Электронный ресурс]: Одобрена Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (Протокол от 19 октября 2018 г. № 30). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Семенова Л.В., Ушанов Ю.В. Интеграция технологий Ворлдскиллс в образовательный процесс вуза // Наука и туризм: стратегии взаимодействия. 2018. № 8. С. 40-46.

Семенова Л.В. Развитие практикоориентированного обучения: исследование индустрии гостеприимства // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. 2020. Т. 6. № 2. С. 78-86.

Управляя квалификациями – управляем будущим: он-лайн заседание Национального агентства развития квалификаций от 30.06.2020. URL: https://www.youtube.com/watch?v=HlXKyg2o2QA&feature=emb_logo (дата обращения 28.10.2022).

Ушанов Ю.В., Семенова Л.В. Квалификация, компетенция, аттестация // Управление в XXI веке. сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции. 2017. С. 318-324.

European Centre for the Development of Vocational Training, European Training Foundation, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation, and UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2019.

Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2019. Vol. 1: Thematic chapters / Ensuring the quality of certification in vocational education and training / Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

Terminology of European education and training policy: second edition: a selection of 130 key terms. Luxembourg: Publications Office. p. 292. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4117> (дата обращения 29.10.2022).

Vocational education and training in Europe, 1995-2035. Cedefop reference series 114 Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.

Workforce of the future The competing forces shaping 2030. PwC, 2022.

References

Action plan (roadmap) to develop the national qualifications system in the Russian Federation for the period up to 2024 [Online], available at: Approved by the National Council for Professional Qualifications under the President of the Russian Federation (Minutes of October 19, 2018 № 30). Accessed from the reference-legal system "KonsultantPlus".

Common Qualifications Framework for the European Higher Education Area (2018 edition). [Online], available at: Accessed from ConsultantPlus legal system.

Dukhanina, L.N., Semenova, L.V. and Ushanov, Y.V. (2020), *Independent assessment of professional qualifications: new challenges of reality*: monograph, M.

European Centre for the Development of Vocational Training, European Training Foundation, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, and UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2019.

Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2019. Vol. 1: Thematic chapters, Ensuring the quality of certification in vocational education and training / Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

Leibovich A. N. "National Qualification System in Russia": report at the on-line meeting "Managing Qualifications - Managing the Future" of the National Qualifications Development Agency from 30.06.2020. [Online], available at: https://www.youtube.com/watch?v=HlXKyg2o2QA&feature=emb_logo (Accessed 22.11.2022).

Managing Qualifications - Managing the Future : online meeting of the National Qualifications Development Agency, 30.06.2020. [Online], available at: https://www.youtube.com/watch?v=HlXKyg2o2QA&feature=emb_logo (Accessed 28.11.2022).

On the independent assessment of qualifications [Online], available at: : the federal law from

03.07.2016 № 238-FZ. Access from the reference-legal system "KonsultantPlus".

Semenova, L.V. and Ushanov Y.V. (2018), "Integration of WorldSkills technologies in the educational process of higher education", *Science and Tourism: strategies of interaction*, 8, pp. 40-46.

Semenova, L.V. (2020), "Development of practice-oriented education: a study of the hospitality industry", *Scientific Result. Technologies of business and service*. Т. 6, 2, pp. 78-86.

Terminology of European education and training policy: second edition: a selection of 130 key terms. Luxembourg: Publications Office. p. 292 [Online], available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4117>(Accessed 29.11.2022).

Ushanov, Y.V. and Semenova, L.V. (2017), "Qualification, competence, attestation", *Management in XXI century. collection of articles on the materials of the International scientific-practical conference*, pp. 318-324.

Vocational education and training in Europe, 1995-2035, Cedefop reference series 114 Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.

Workforce of the future The competing forces shaping 2030, PwC, 2022.

Zaitseva, E.V., Gorbashko, E.A. and Ostalina, E.V. (2019), "Internationalization of Tourism Education in Russia: Experience of Designing a Specialist Training Model Based on a Sectoral Qualifications Framework", *Vestnik of Nizhny Novgorod University named after Lobachevsky, Series: Social Sciences*, 4 (56). pp. 257-262.

Данные об авторах

Семенова Людмила Валерьевна, кандидат экономических наук доцент, директор высшей школы гостеприимства

Ушанов Юрий Васильевич, Заместитель председателя Совета по профессиональным квалификациям сферы гостеприимства

Гуринчук Анна Викторовна, директор Тревел Бизнес Скул

Семенов Никита Максимович, магистрант

Information about the authors

Lyudmila V. Semenova, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, director of the higher school of hospitality

Yuriy V. Ushanov, Vice-President of Council for Professional Qualifications in Hospitality

Anna V. Gurinchuk, director of Travel Business School

Nikita M. Semenov, undergraduate