

РЕШЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОБЛЕМ ИЗУЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ В СФЕРЕ ТУРИЗМА

Хусаинова Ирада Юнусовна
Старший преподаватель кафедры
организации индустрии туризма
и экологии Азербайджанского
технологического университета

Аннотация: Статья раскрывает принцип внедрения инновационных технологий в учебный процесс по иностранному языку для подготовки кадров в сфере туризма и сервиса. Рассматриваются различные методы беседы.

Ключевые слова: Речь, общение, предложение, цель, безграничный, художественная литература, ознакомление, умение, независимый.

Annotation: This article deals with the principles of introduction of innovational technologies into the educational process in foreign languages for training specialists in the sphere of tourism and service, as well as different methods of conversation are discussed here.

Keywords: speaking, communication, sentence, aim, unlimited, fiction, introduction, skills, independent.

Построение сильного государства зависит от потенциала сегодняшнего поколения, его устремлений, знаний и интеллектуальных способностей. Только физически сильная гармонично развитая, высокодуховная молодёжь способна взять на себя ответственность за судьбу страны и будущее нашего народа. В современном обществе знание иностранного языка повышает рейтинг специалиста в любой отрасли, делает его конкурентоспособным и создаёт условия для комфортного выполнения профессиональных обязанностей.

В этой связи большое значение имеет задача научно и технически образованного молодого поколения, которую необходимо понимать, как один из приоритетов в обеспечении национальной безопасности страны. Педагогическая поддержка использования научно-технической литературы, необходимой для успешной социализации, сама по себе не создаёт достаточных условий для свободного развития личности.

Конец XX века и начало нынешнего столетия ознаменовались бурным развитием туристического бизнеса. Столь значительный рост этого бизнеса обусловлен невысоким уровнем первоначальных капиталовложений, особенно в сферах связанных с оказанием услуг и производство потребительских товаров [5,7].

Благодаря высокому интеллектуальному потенциалу и творческим подходам к управлению кадрами созрели все условия для освоения инновационных, образовательных технологий и создание коммерческих учебных заведений, ориентированных на потребности рынка, участие молодежи в развитии сферы услуг, сервиса и туризма.

Решается и проблема занятости молодежи, их участие в сфере услуг, сервиса и туризма. Молодые специалисты могут с помощью Интернета находить работу на мировом рынке и плодотворно трудиться, не меняя места жительства.

Главным способом комплексного решения этой проблемы может стать повсеместное внедрение обучения проблем разработки терминов сферы услуг, сервиса и туризма. Это позволит восполнить отсутствие достаточного количества высококвалифицированных кадров в регионах. Уровень знаний студента мало будет зависеть от неспособных, не творчески относящихся к своему делу педагогов, которые, к сожалению, встречаются еще в наших учебных заведениях. Кроме того, они сами, в ходе учебного процесса, станут повышать свою квалификацию ориентируясь на виртуальные лекции лучших профессоров. То есть 2-3 высококвалифицированных педагога по каждому предмету займутся разработкой образцовых лекций с учетом международных стандартов, затем их будут распространять повсеместно и транслировать, но время занятий в аудитории или самостоятельной работы. По этой же схеме и для преподавателей будут организованы занятия по основам развития инфраструктуры туризма. Таким образом, соблюдаются два важнейших условия:

значительно сокращают сроки подачи учащимся новой и качественной учебной информации и, одновременно, налаживается процесс массового непрерывного повышения квалификации кадров без отрыва от обучения учащихся. К тому же, со временем отпадет необходимость в огромном количестве преподавателей, а значит, больше внимания и средств можно будет уделять повышению качества их профессиональной подготовке.

Одной из первоочередных проблем при создании туристического бизнеса становится кадровая политика. В связи с тем, что на протяжении многих лет подавляющее большинство предприятий были государственными, отсутствовала четко выработанная система использования и развития человеческих ресурсов [11,30-32].

В настоящее время при многообразии форм собственности и строящихся рыночных отношениях, возникает конкуренция, при которой не обойтись без продуманной системы стратегии управления человеческими ресурсами. Любое предприятие независимо от его размеров требует правильного

управления предприятием подразумевает действия его руководителей, направленные на достижение той или иной поставленной цели. Туристический менеджмент как система управления предприятием, действующим в условиях рыночной экономики, предполагает создание условий, необходимых для их эффективного функционирования, развития производственно- хозяйственной деятельности.

Речь идет о такой системе управления, которая порождена объективной необходимостью и закономерностями рыночных отношений хозяйствования, связанными с ориентацией фирмы на спрос и потребности рынка, на запрос индивидуальный потребителей;

обеспечением заинтересованности работников наивысших конечных результатах;

широким использованием научно-технических достижений; регулированием межфирменных отношений.

Однако многие предприниматели недооценивают или вообще игнорируют человеческий фактор, и как следствие испытывают трудности в развитии бизнеса, сами того не понимая, от чего это происходит. Опыт зарубежных фирм показывает, что успех сопутствует тем компаниям, которые ориентируются на перспективу инновационного управления трудом, что означает поворот туризма к формированию новых моральных ценностей, разделяемых всем персоналом фирмы. «Туристический менеджмент» прежде всего означает сферу деятельности, связанную с организацией работы людей в организациях различного рода [1,13]. Следовательно, особое место в работе туристических компаний занимает управление персоналом. Управление персоналом является одним из трех блоков составляющих экономический механизм. Он направлен на решение конкретных проблем взаимодействия в реализации социально-экономических задач, возникающих в процессе хозяйственной деятельности. Экономический механизм туристической компании объективно обусловлен осуществлением хозяйственной деятельности фирмы в рыночных условиях, когда результаты управленческой и хозяйственной деятельности получают оценку на рынке в процессе обмена. Вот тут и начинает проявляться необходимость слаженной структуры управления человеческими ресурсами.

Чтобы нанять соответствующих работников руководство обязано знать какие задачи им предстоит решать в процессе трудовой деятельности. Эти сведения обеспечивают анализ содержания работы, служащий надежным основанием для принятия необходимых решений.

Исходя из вышеизложенного задачами управления персоналом является: Политики и стратегия развития управления персоналом. Организация

системы селекции, продвижения кадров, обучение персонала.

Оценка мотивации труда

Управление конфликтами

Делегирование полномочий

Выработка политики и стратегии управления персоналом является важным моментом успешного туристического менеджмента. Здесь важно знать вопрос планирования трудовых ресурсов. Планирование трудовых ресурсов, по существу, представляет собой применение процедур планирования для комплектации штатов и персонала. Этот процесс включает в себя: оценку наличных ресурсов, оценку будущих потребностей, разработку программ удовлетворения будущих потребностей. Очень часто в сфере туристического бизнеса практически не решается в системе управления. У руководителей фирм нет четкой картины по стратегии развития кадрового потенциала, планирования штатов. Набор имеет целью создания резервов кандидатов на все должности, из которого менеджер отбирает наиболее подходящих для неё работников, причём используются как внешние так внутренние источники [12,190-192].

На этапе отбора кадров руководство выбирает наиболее подходящих кандидатов из созданного резерва. Учитывается образование кандидата, уровень его профессиональных навыков, опыт предшествующей работы, личные качества. Используются испытания, тесты, собеседования.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Ш.М.Мирзиёв. “Постановление Президента Республики Узбекистан о дополнительных мерах по развитию системы образования Республики Узбекистан” Народное слово. № 13. 21 апреля 2017

2. Б.Ю.Ходиев, Л.В. Голиш Способы и средства организации самостоятельной учебной деятельности: Учебно-методическое пособие в помощь первокурснику. -Т.: ТГЭУ, 2006. С.48

3. Khusainova Leyla, Mamatkulova Komila. (2021). Communicative Competence and Ways to Reach it in Teaching Foreign Languages. Annalsofthe Romanian Society for CellBiology, 7098– 7109.

4. Хусаинова, Л. Жизнь, посвященная науке / Л. Хусаинова // Ватандаш. – 2015. – № 11(230). – С. 42-44.

5. Хусаинова, Л. Ю. Использование различных видов группового тренинга как формы обучения иностранным языкам / Л. Ю. Хусаинова, О. Ш. ў. л. Жумакулов // Архивариус. – 2021. – Т. 7. – № 2(56). – С. 42-45.

6. Khusainova, L. Yu. Method of teaching foreign languages using technical equipment / L. Yu. Khusainova // Archivarius. – 2020. – No 3(48). – P. 36-41.

7. Хусаинова, Л. Ю. Организация управления персоналом в системе

развития туризма / Л. Ю. Хусаинова, С. Б. Кипчакова // Студенческий вестник. – 2019. – № 9-1(59). – С. 5- 7.

8. <http://thematicsjournals.in/index.php/tje/article/view/801>

9. Khusainova L. Yu. (2021). Modern innovative technologies of teaching. American Journal of Research, 5(5-6, May-June), 23–28. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5288913>

10. Хусаинова, Л. and Маматкулова, К., 2021. О проблемах художественного перевода. O‘zbek tili taraqqiyoti va xalqaro hamkorlik masalalari, 1(1), pp.159-162.

11. Хусаинова, Л., 2021. Проблемы внедрения инновационных технологий в учебный процесс по иностранному языку для подготовки кадров сферы туризма. Республиканская 33-междисциплинарная дистанционная онлайн-конференции на тему "Научно- практические исследования в Узбекистане", 33(9), pp.30-32.

12. Хусаинова, Л., 2020. Разработка новых методических принципов для подготовки специалистов. "Сервис" илмий-амалий журнал, 4(1), pp.190-192.

“QORAQALPOQ TILI” DARSLARIDA MUAMMOLI MA’RUZANI QO‘LLANISH ORQALI LINGVOMETODIK KOMPETENSIYANI SHAKLLANTIRISH HAQIDA

Seytkasimov D.B.

Qoraqalpoq davlat universiteti
Qoraqalpoq tilshunosligi kafedrası
professori pedagogika fanlari doktori
dawlet8080@mail.ru

Annotaciya: Ma’ruza jarayonida talaba-filologlarning lingvometodik kompetensiyasini shakllantirish olib boriladigan o‘qish jarayonidagi yetakchi fan «Qoraqalpoq tilini o‘qitish metodikasi» hisoblanadi. Maqolada qoraqalpoq tilini o‘qitish metodikasi va lingvometodik kompetensiyani shakllantirish texnologiyasi amalga oshiriladigan lingvistik tsiklning fanlari bo‘yicha muammoli ma’ruzalarni tuzish usullarini ko‘rib chiqildi.

Tayanch so‘zlar: ma’ruza, muammoli ma’ruza, axborot ma’ruza, talaba-filolog, personifikatsiya, kasbiy kompetensiya, lingvometodik kompetensiya.

Ключевые слова: лекция, проблемная лекция, познавательная лекция, студент-филолог, персонификация, профессиональная компетенция, лингвометодическая компетенция.