

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ГОСТИНИЧНОГО СЕРВИСА В РАМКАХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Г. Р. Наумова
Екатеринбург

Индустрия гостеприимства является одной из динамично развивающихся областей сферы обслуживания. В связи с этим одной из приоритетных задач в развитии гостиничного бизнеса становится подготовка профессиональных кадров, адаптированных к работе гостиниц Уральского региона.

Подготовка кадров для гостиничных предприятий осуществляется на трех уровнях: начальное профессиональное – администратор, портье, дежурный по этажу, горничная; среднее профессиональное – менеджер по специальности «Гостиничный сервис»; высшее – менеджер по специальностям «Социо-культурный сервис и туризм», «Менеджмент организации».

Парадокс ситуации в том, что выпускников сотни, а сотрудников не хватает. По данным московских экспертов, нехватка среднего звена в предприятиях отрасли достигает 40–50%, высшего – 80–90% [5]. Данные по трудоустройству выпускников колледжей свидетельствуют о том, что лишь 12–15% трудоустраиваются в гостиницы на должности среднего звена, 50–58% на должности низшего уровня – портье, горничная, официант, администратор, а остальные выбирают другие сферы (торговля, недвижимость, услуги). При этом средняя продолжительность работы на одном предприятии составляет 1–1,5 года.

Чем вызвана подобная ситуация? Для отечественного гостиничного хозяйства свойственна повышенная доля сотрудников с высшим образованием в общем штате гостиничных предприятий. Часто даже горничные отелей имеют высшее образование. Это отнюдь не связано с престижностью гостиничных профессий. Скорее наоборот, данную тенденцию можно объяснить структурными перестройками на рынке труда, низким уровнем заработной платы в отдельных отраслях, а также невостребованностью специалистов в своей профессиональной области. Среди причин подобной ситуации работодатели (руководители гостиниц Екатеринбургa и Свердловской области) называют:

- недостаточное качество подготовки выпускников ССУЗов (преобладание теоретических знаний над практическими умениями);
- возраст выпускников ССУЗов (17–19 лет);
- стремление «вырастить» управленческий персонал самостоятельно из тех, кто прошел все ступени служебной лестницы.

Таким образом, существующая система подготовки специалистов гостиничного сервиса в рамках среднего профессионального образования в современных условиях требует внесения корректив. Возникает противоречие между возросшими требованиями общества и рынка труда к уровню профессиональной подготовки специалистов гостиничного сервиса и неразработанностью научно-педагогических подходов к созданию педагогических условий формирования профессиональной компетентности специалистов гостиничного сервиса.

В 1990-е гг. в отечественной педагогической науке сформировалось направление – педагогика туризма [1]. Исследования ведущих отечественных ученых в области педагогики туризма (М. В. Виленского, И. В. Зорина, В. А. Кальней, В. А. Квартальнова, В. М. Кузнецова, С. Е. Шишова) раскрывают базисную модель профессионального туристского образования, объектно-центрированные и субъектно-центрированные концепции его содержания, синергетические аспекты формирования и т. п. Изучены также отдельные прикладные аспекты (преимущественно в рамках подготовки специалистов для турфирм) [4].

На этапе перехода к Федеральному государственному образовательному стандарту нового поколения предстоит деятельность в нескольких направлениях. Первое направление – разработка профессиональных стандартов. Созданные в 1999 г. квалификационные

требования нуждаются в переработке с учетом происходящих в гостиничной индустрии изменений и содержания корпоративных стандартов, так как собственные стандарты обслуживания имеют гостиничные цепи, которые управляются зарубежными компаниями, такими как Marriott, Sheraton, Hilton, Rezidor SAS, Hyatt и другими [2]. Для персонала таких предприятий разработаны внутренние учебные курсы повышения квалификации и переподготовки персонала, в том числе с организацией стажировок за рубежом. Однако их доля на рынке Уральского региона невелика, а информация по содержанию стандартов является закрытой для других предприятий (в том числе и учебных заведений).

Второе направление – интеграция подготовки специалистов в системе «лицей – колледж – вуз» на основе разработки взаимодополняющих друг друга модульных учебных планов, что позволит нивелировать существующие различия, а в последующем реализовать концепцию непрерывного образования.

Третье направление – разработка и внедрение практического компонента программ профессиональной подготовки специалистов с учетом требований работодателей и опыта Европейской системы подготовки (например, дуальной системы в Германии). Вместе с тем следует перейти и к построению системы контроля качества подготовки специалистов.

Четвертое направление – создание системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации преподавателей и в рамках педагогического образования, и в рамках деятельности гостиничных предприятий.

В целом обозначенные проблемы можно решить, только объединив усилия – представителей системы образования, государственных органов управления и самой гостиничной отрасли. Региональный гостиничный бизнес сейчас стоит в начале нового витка развития, преследуя цель на равных конкурировать как на внутреннем, так и на внешнем рынке.

Литература

1. Зорин И. В. Профессиональное образование и карьера в туризме [Текст]: учеб. для вузов / И. В. Зорин, А. И. Зорин. М., 2005.
2. *Квалификационные* требования (профессиональные стандарты) к основным должностям работников туристской индустрии [Текст]: прил. № 8 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 мая 1999 г.
3. *Найденова И. Е.* Проблемы разработки профессиональных стандартов для специалистов среднего звена в сфере туризма [Текст] / И. Е. Найденова // Среднее проф. образование. 2009. № 5.
4. *Николаенко Н. В.* Методические основы учебно-производственной практики в процессе профессиональной подготовки менеджеров туризма [Текст] / Н. В. Николаенко, О. В. Пирогова, А. Г. Скоробогатова. Екатеринбург, 2001.
5. *Родионов А.* Миграция ценности человеческого капитала в гостиничной отрасли [Текст] / А. Родионов, А. Кузнецова // Отель. 2007. № 9.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СУДЕЙСТВА ВОЛЕЙБОЛА В РЕГИОНАХ СТРАНЫ

В. В. Насонов

Тюмень

На современном этапе развития волейбола в регионах, Тюменской области в частности, становится все более значимой роль волейбольного арбитра, повышаются требования к ним. Значимость волейбольного арбитра определяется высокой степенью интереса со стороны зрителей к данному виду спорта, а от квалификации волейбольного арбитра в значительной степени зависит зрелищность волейбола, мастерство игроков. Волейбол на сегодняшний день является одним из популярных, доступных каждому жителю видом спорта. Он является важным фактором отдыха, оздоровления населения. Судья – неотъемлемая