

УДК 371.21

DOI: 10.26140/anip-2020-0902-0048

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

© 2020

AutorID: 491913

SPIN: 4173-4660

ORCID 0000-0002-1400-0509

Рубцова Наталья Владимировна, кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры «Менеджмента, маркетинга и сервиса»*Байкальский государственный университет*

(664003, Россия, Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: runatasha21@yandex.ru)

AutorID: 747099

SPIN: 1757-1465

Ржепка Элина Анатольевна, кандидат географических наук, доцент,
ведущий специалист по подбору, развитию и обучению персонала*ООО «Отель Иркутск»*

(664003, Россия, Иркутск, бул. Гагарина, 44, e-mail: rjepka@yandex.ru)

Аннотация. Современные условия функционирования и развития сферы гостеприимства актуализируют потребность формирования системы непрерывного многоуровневого образования и профессиональной подготовки кадров. Подготовка кадров также определена приоритетной задачей федеральной целевой программы, направленной на развитие сферы туристско-рекреационных услуг в РФ. В статье рассматривается реализация идеи непрерывного образования в сфере гостеприимства в процессе движения будущего специалиста от средней к высшей ступени образования. Авторами были проанализированы формулировки профессиональных компетенций трех образовательных стандартов – среднего профессионального, бакалавриата и магистратуры на предмет их соответствия формулировкам трудовых функций профессионального стандарта. Проведенный анализ позволил выявить, что большая часть необходимых специалисту компетенций для выполнения трудовых функций формируется на этапе среднего профессионального образования. На этапе обучения в бакалавриате необходимые трудовые функции формируются частично, а в магистратуре часть трудовых функций специалиста и вовсе не отрабатывается. При этом выпускники магистратуры не всегда могут претендовать на должности руководителей гостиничных предприятий или их подразделений ввиду отсутствия должного практического опыта. В качестве направлений решения данной проблемы предложено учитывать прохождение практики в трудовой стаж.

Ключевые слова: непрерывное образование, гостеприимство, компетенции, образовательная программа, стандарт, туризм

CONTINUOUS EDUCATION IN THE FIELD OF HOSPITALITY

© 2020

Rubtsova Natalia Vladimirovna, PhD in Economics, Associate Professor, Department
of management, marketing and service*Baikal State University*

(664003, Russia, Irkutsk, Lenin str. 11, e-mail: runatasha21@yandex.ru)

Rzhepka Elina Anatolyevna, PhD in Geography, Associate Professor, leading specialist
in the selection, development and training of personnel*Hotel Irkutsk*

(664003, Russia, Irkutsk, Gagarin boul., 44, e-mail: rjepka@yandex.ru)

Abstract. Modern conditions for the functioning and development of the hospitality sector actualize the need for continuing education and training. Training has also been identified as a priority task of the federal target program aimed at developing the tourism sector in the Russian Federation. The article discusses the implementation of the idea of continuing education in the field of hospitality in the process of moving a future specialist from the middle to the highest level of education. The authors of the wording of professional competencies of the three educational standards are analyzed. The analysis revealed that most of the competencies necessary for a specialist to perform labor functions are formed at the stage of secondary vocational education. At the stage of training in the bachelor's degree, the necessary labor functions are partially formed, and in the master's program part of the specialist's labor functions are not fulfilled. At the same time, graduates of a magistracy may not always apply for the positions of heads of hotel enterprises or their departments due to the lack of proper practical experience. As directions for solving this problem, it is proposed to take into account the passage of practice in the work experience.

Keywords: continuing education, hospitality, competencies, educational program, standard, tourism

ВВЕДЕНИЕ.

Современные условия функционирования и развития сферы гостеприимства актуализируют потребность формирования системы непрерывного многоуровневого образования и профессиональной подготовки кадров. Важность и необходимость подготовки и переподготовки кадров для сферы гостеприимства освещены в работах ряда российских авторов [1-17]. Подготовка кадров для отечественной сферы туристско-рекреационных услуг названа и в числе приоритетных задач федеральной целевой программы «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2019 - 2025 годы)» [18].

Согласно статистическим данным сфера гостеприимства в России в целом и по отдельным федеральным округам динамично развивается, растет количество средств размещения (табл.1).

Таблица 1 – Количество средств размещения в РФ и по федеральным округам в период с 2014-2018 гг.*

Территориальная единица	2014	2015	2016	2017	2018
Российская Федерация, в том числе:	15 590	20 135	20 534	25 292	28 072
Центральный федеральный округ	2 786	3 498	3 836	4 355	4 773
Северо-Западный федеральный округ	1 556	1 942	1 970	2 543	2 914
Южный федеральный округ	2 607	4 133	5 616	7 480	8 871
Северо-Кавказский федеральный округ	571	711	689	791	883
Приволжский федеральный округ	2 783	3 236	3 037	3 951	4 122
Уральский федеральный округ	1 409	1 378	1 430	1 615	1 696
Сибирский федеральный округ	2 343	2 739	2 670	3 147	..**
Дальневосточный федеральный округ	1 084	1 168	1 286	1 410	..**

* Источник статистических данных [19]

** Данные отсутствуют

В частности, в 2018 г. по сравнению с 2014 г. количество средств размещения в РФ в целом выросло на 80%, в Центральном федеральном округе на 71%, в Северо-Западном – на 87%, в Южном – на 240%, в

Северо-Кавказском – на 55%, в Приволжском – на 48%, в Уральском – на 20%. В 2017 г. по сравнению с 2014 г. в Сибирском федеральном округе рост данного показателя составил 34%, в Дальневосточном – 30%. Развитие сферы туристско-рекреационных услуг в нашей стране во многом обусловлено способностью предприятий подстраиваться под изменяющиеся условия ведения бизнеса, адаптироваться к возникающим вызовам и угрозам из внешней среды [20].

Согласно результатам исследований проблема дефицита кадров в сфере туристско-рекреационных услуг является достаточно злободневной, при этом для 40% предприятий она актуализируется в периоды высокого сезона, а для 30% носит постоянный характер [1, 2]. В сфере гостеприимства наиболее востребованы работники службы приема и размещения, а также работники службы питания (повара, официанты) [1].

Достаточно распространенным явлением в сфере гостеприимства можно назвать факт трудоустройства на вакантные должности соискателей, не имеющих специального профильного образования, не владеющих необходимыми компетенциями в полной мере [2]. Представители кадровых служб гостиничных предприятий констатируют, что в числе их сотрудников есть инженеры, учителя, биологи и лингвисты.

Одним из способов решения названных проблем выступает формирование системы непрерывного образования и профессиональной переподготовки в сфере гостеприимства.

Непрерывное образование в сфере гостеприимства базируется на потребности индивидуума в более высоком уровне профессиональных знаний и необходимости удовлетворения этой потребности.

Современное непрерывное образование в сфере гостеприимства должно ориентироваться на индивидуализацию образования, самостоятельный выбор обучающегося образовательных траекторий, соответствие образовательных процессов современным условиям функционирования сферы туристско-рекреационных услуг.

В настоящее время в РФ специалисты сферы гостеприимства могут реализовать идею непрерывного образования по двум основным направлениям: профессиональное обучение (движение от среднего специального к высшему профессиональному образованию) и дополнительное профессиональное образование (переподготовка, корпоративное повышение квалификации). Также возможно и самообразование, которое присутствует на протяжении всей жизни специалиста.

МЕТОДОЛОГИЯ.

По мнению ряда исследователей сформировавшаяся в России система профессиональной подготовки специалистов для сферы гостеприимства в значительной степени не соответствует требованиям работодателей [1, 2, 21].

Между тем развитие системы подготовки и повышения квалификации специалистов индустрии туризма названо одной из приоритетных задач программы «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2019-2025 годы)» (далее Программы) [18]. В частности, показателем выполнения указанного пункта программы обозначается «доля специалистов индустрии туризма, прошедших повышение квалификации и переподготовки кадров, от общего количества занятых в сфере туризма» (табл.2). Согласно представленным данным (табл.2) реализация Программы по оптимистичному сценарию позволит повысить квалификацию до половины работников сферы туристско-рекреационных услуг РФ.

Основополагающими документами, предопределяющими подготовку специалистов для сферы гостеприимства, являются образовательные стандарты, разработанные для средней профессиональной и высшей ступеней образования [22-24]. Образовательные стандарты опре-

деляют, в частности, профессиональные компетенции будущих специалистов сферы гостеприимства, в рамках которых образовательные организации должны сформировать у обучающихся соответствующие знания, умения и навыки.

Таблица 2 – Планируемые значения показателя «доля специалистов индустрии туризма, прошедших повышение квалификации и переподготовки кадров, от общего количества занятых в сфере туризма» в рамках реализации Программы, %*

Сценарий реализации Программы	Период						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Пессимистичный	0,9	1,8	2,7	3,6	4,5	5,4	6,7
Базовый	2,8	5,6	8,4	11,2	14	16,8	19,6
Оптимистичный	7,1	14,2	21,3	28,4	35,5	42,6	49,9

* Источник данных [18]

В рамках данного исследования были проанализированы формулировки профессиональных компетенций трех образовательных стандартов – среднего профессионального, бакалавриата и магистратуры [22-24] на предмет их соответствия формулировкам трудовых функций профессионального стандарта «33.022 Работник по приему и размещению гостей» [25]. Гипотеза исследования заключалась в предположении, что при движении по ступеням профессионального обучения специалист по приему и размещению может развивать и совершенствовать свои трудовые функции, а также овладевать новыми, что соответствует идее непрерывного образования в сфере гостеприимства.

РЕЗУЛЬТАТЫ.

В табл. 3 представлено соответствие формулировок профессиональных компетенций трех образовательных стандартов – среднего профессионального, бакалавриата и магистратуры [22-24] на предмет их соответствия формулировкам трудовых функций профессионального стандарта «33.022 Работник по приему и размещению гостей» [25].

Согласно представленным данным идея непрерывного образования в сфере гостеприимства реализуется лишь отчасти.

Движение специалиста от средней к высшей ступени образования в конечном итоге приводит к формированию всех трудовых функций в полной мере, что подтверждает выдвинутую нами гипотезу.

Однако на этапе обучения в бакалавриате необходимые трудовые функции формируются частично, а в магистратуре часть трудовых функций специалиста и вовсе не отрабатывается.

Утверждение, что уровень магистратуры позволяет сформировать специалиста более высокого уровня квалификации, например, руководителя/управляющего гостиничного комплекса, «разбивается об острые камни суровой действительности». Необходимо понимать, что на практике после непрерывного движения от средней профессиональной (колледж) к высшей ступени образования (магистратура) – в данном случае рассматриваем очную форму обучения – мы получаем специалиста в возрасте 23-24 года, возможно хорошо подготовленного в теоретическом аспекте, но не владеющего в полной мере практическими умениями и навыками (пресловутое отсутствие опыта).

Профессиональный стандарт «Руководитель/управляющий гостиничного комплекса/сети гостиниц» требует для реализации трудовой функции «стратегическое управление развитием гостиничного комплекса» не только наличие образования на уровне специалитета (!!!) или магистратуры, но и не менее пяти лет практического опыта [26].

При трудоустройстве упомянутому выпускнику магистратуры предложат в лучшем случае должность работника по приему и размещению гостей, для формирования значительного количества профессиональных компетенций которой достаточно получить среднее профессиональное образование.

Таблица 3 – Развитие профессиональных компетенций в непрерывном образовании

Трудовые функции профессионального стандарта «33.022 Работник по приему и размещению гостей»	43.02.11 Гостиничный сервис (среднее профессиональное образование)	43.03.03 Гостиничное дело» (бакалавриат)	43.04.03 Гостиничное дело (магистратура)
Информирование и выполнение запросов гостей по услугам в гостиничном комплексе или ином средстве размещения и населенном пункте, в котором он расположен	+	-	-
Предоставление информации гостям о гостиничном комплексе или ином средстве размещения, населенном пункте, в котором расположен гостиничный комплекс или иное средство размещения	+	-	-
Выполнение запросов гостей по услугам гостиничного комплекса или иного средства размещения и населенного пункта, в котором он расположен	+	-	-
Оказание услуг по приему, регистрации и размещению гостей гостиничного комплекса или иного средства размещения	+	+/-	-
Встреча, регистрация и размещение гостей при заселении в гостиничный комплекс или иное средство размещения	+	+/-	-
Учет заказов гостей гостиничного комплекса или иного средства размещения	+	+/-	-
Регистрация выезда гостей гостиничного комплекса или иного средства размещения	+	+/-	-
Координация деятельности сотрудников службы приема и размещения гостиничного комплекса или иного средства размещения	+	+/-	+
Подготовка рабочих мест и распределение работы сотрудников службы приема и размещения гостиничного комплекса или иного средства размещения	-	+/-	+
Координация работы сотрудников службы приема и размещения по встрече, регистрации, размещению и выезду гостей гостиничного комплекса или иного средства размещения	-	+/-	+

* Составлено авторами на основе [22-24]

Условные обозначения:

«+» профессиональные компетенции стандарта позволяют сформировать (или улучшить) трудовую функцию в полной мере

«+/-» профессиональные компетенции стандарта позволяют сформировать (или улучшить) трудовую функцию частично

«-» профессиональные компетенции стандарта не формируют трудовую функцию

Таким образом, идея непрерывного образования в сфере гостеприимства реализуется лишь в рамках сформированных образовательных стандартов, однако на практике сталкивается с объективными трудностями.

ВЫВОДЫ.

Реализация идеи непрерывного образования в сфере гостеприимства в РФ в процессе движения специалиста от средней к высшей ступени образования в аспекте траектории развития своей карьеры требует совершенствования. Проведенный анализ соответствия образовательных и профессиональных стандартов в сфере гостеприимства позволил выявить, что большая часть необходимых специалисту компетенций для выполнения трудовых функций формируется на этапе среднего профессионального образования. На этапе обучения в бакалавриате необходимые трудовые функции формируются частично, а в магистратуре часть трудовых функций специалиста и вовсе не отрабатывается. При этом выпускники магистратуры не всегда могут претендовать на должности руководителей гостиничных предприятий или их подразделений ввиду отсутствия должного практического опыта. Представляется, что решением указанной проблемы могло бы стать зачисление прохождения практики студентами бакалавриата и магистратуры в трудовой стаж. Однако, данное предложение требует дальнейшего обсуждения, а также совершенствования образовательного и трудового законодательства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Рубцова Н. В., Головченко Т. П. Кадровое обеспечение туристской сферы Прибайкалья: основные проблемы и пути их преодоления // Экономика труда. 2019. Том 6. № 1.
2. Рубцова Н. В., Калинина И. Ю., Евдакимова Е. А. Современные тенденции и проблемы кадрового обеспечения в индустрии гостеприимства (на примере регионов Сибирского федерального округа) // Экономика труда. 2019. Том 6. №2. С. 991-1000.
3. Суходолов А.П., Озерникова Т.Г., Кузнецова Н.В. Миграционный отток населения как угроза кадровой безопасности региона (на примере Иркутской области) // Экономика труда. 2018. Том 5. № 4. С. 1015-1036.
4. Рубцова Н. В. Факторы эффективности функционирования сферы туристско-рекреационных услуг региона: теоретические и прикладные аспекты // Вестник Забайкальского государственного университета. 2018. Т. 24. №6. С. 129-138.
5. Ржепка Э. А., Палкин О. Ю., Новичкова Т. Р. Туризм в Прибайкалье: географический, экономический и образовательный аспекты // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2015. Т. 25. № 2. С. 343-351.
6. Ржепка Э. А., Новичкова Т. Р., Аксанова Е. С. Современное состояние сферы туризма на Байкале // В сборнике: Евразийское сотрудничество: Мат. межед. научно-практ. конф. Иркутск. БГУ. 2017. С. 215-229.
7. Солодов М. В., Борисова А. О. Конкурентоспособность Иркутской области на мировом рынке туристских услуг // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2016. №3. С.95-103.
8. Яковлева С. И. Оценка туристского потенциала столичных и межстоличных регионов России // Псковский регионологический журнал. 2017. №1(29). С. 48-60.
9. Ананьев А. Н., Морозов В. Ю., Леонова В. П. Кадровая политика предприятий индустрии туризма // Сервис в России и за рубежом. 2012. №3(30). С. 157-167.
10. Байбурава О. Р. Кооперация бизнеса и образования в подготовке кадров для индустрии гостеприимства // Человеческий капитал и профессиональное образование. 2012. №3. С. 56-62.
11. Кондрацкая Т. А. Рекреационные услуги в Иркутской области // Известия Байкальского государственного университета. 2012. №6(68). С. 140-143.
12. Полухина А. Н. Проблемы рекрутинга персонала для организаций туризма и гостеприимства // Вестник Марийского государственного технического университета. Серия: Экономика и управление. 2010. №2. С. 3-16.
13. Зимица Е. В., Трохирова У. В. Проблемы и стратегические приоритеты развития системы образования в контексте повышения качества жизни населения (на примере г. Иркутска) // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2013. № 4. С. 18.
14. Рубцова Н. В. Формирование системы мониторинга эффективности сферы туристско-рекреационных услуг региона // Мир экономики и управления. 2019. Т. 19. № 3. С. 101-110.
15. Галенко Е.В., Овчаренко Н.П. Оценка степени удовлетворенности гостя качеством гостиничных услуг // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 79-82.
16. Белецкая И.А. Этапы формирования готовности будущих специалистов сферы туризма как педагогический процесс // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. Т. 7. № 4 (25). С. 215-217.
17. Гусев В.А., Зацепин В.А., Зацепина М.Ю., Лисачкина В.Н. Формирование адаптационной компетентности у студентов специальностей сервиса и туризма // Самарский научный вестник. 2018. Т. 7. № 4 (25). С. 312-315.
18. Об утверждении Концепции федеральной целевой программы

Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2019 - 2025 годы): распоряжение Правительства Российской Федерации от 05.05.2018 № 872-р (ред. от 11.07.2019).

19. Официальный сайт ЕМИСС: Государственная статистика // <https://fedstat.ru/indicator/31579> (дата обращения: 19.12.2019)

20. Рубцова Н. В. Влияние современных экономических кризисов на эффективность функционирования сферы туристско-рекреационных услуг регионов Прибайкалья // Региональная экономика: теория и практика. 2018. Т. 16. № 7 (454). С. 1376-1390.

21. Егорова Е. Н. Проблемы развития системы подготовки кадров для индустрии туризма и гостеприимства // В сборнике: Туризм и гостеприимство сквозь призму инноваций сборник статей IV научно-практической конференции. Российский государственный социальный университет. 2018. С. 29-32.

22. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело»: приказ Минобрнауки России от 08.06.2017 №515 (Зарегистрировано в Минюсте России 29.06.2017 №47221)

23. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 43.04.03 Гостиничное дело (уровень магистратуры): приказ Минобрнауки России от 03.09.2015 №954 (Зарегистрировано в Минюсте России 07.10.2015 №39188)

24. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 43.02.11 Гостиничный сервис: приказ Минобрнауки России от 07.05.2014 №475 (Зарегистрировано в Минюсте России 26.06.2014 №32876)

25. Профессиональный стандарт «Работник по приему и размещению гостей»: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ (Минтруд России) от 05.09.2017 №659н (Зарегистрировано в Минюсте России 22.09.2017 №48310) // <http://fgosvo.ru/docs/69/0/2/33> (дата обращения: 19.12.2019)

26. Профессиональный стандарт «Руководитель/управляющий гостиничного комплекса/сети гостиниц»: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ (Минтруд России) от 07.05.2015 №282н (Зарегистрировано в Минюсте России 26.05.2015 №37395) // <https://base.garant.ru/71053822> (дата обращения: 19.12.2019)

Статья поступила в редакцию 23.11.2019

Статья принята к публикации 27.05.2020