

## МОДЕЛЬ СОВРЕМЕННОГО ВЫПУСКНИКА В СФЕРЕ ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА

Образовательная среда представляет собой органическую составляющую глобального пространства, интеграция образования и бизнеса предполагает многогранный процесс, включающий взаимное сотрудничества и взаимодействие [1].

Образование готовит специалистов для рынка и должно учитывать тенденции и изменения, происходящие в бизнес среде. Представители бизнеса должны понимать, что для получения специалиста нового формата, с учетом их требований, они должны влиять на деятельность университетов.

Стабильное развитие гостиничного сектора в Казахстане и интеграционные процессы обуславливают необходимость подготовки специалиста нового формата.

Отличительной особенностью выпускника в гостиничном бизнесе является не только эффективный задел теоретических знаний, но и наличия определенных практических умений и навыков.

Получение практических навыков с помощью организации практик и практических занятий в стенах университетов не достаточны для данных практикоориентированных специальностей. Поэтому возникает вопрос, как можно повысить практические навыки студентов при ограниченных возможностях. Модель современного менеджера в гостиничном бизнесе отличается не только тем, что должна быть ориентация на практику, а также тем, что им приходится конкурировать со специалистами, которые получили образование в зарубежных университетах.

Данные процессы предполагают мобилизацию профессорско-преподавательского состава на творческую работу, ориентированную на развитие умений и практических навыков [2].

Второй важный момент при формировании современного менеджера гостиничного бизнеса – это развитие коммуникативных способностей, умение построение отношений с гостями и работы в команде.

Как показал опрос экспертов, есть определенные приоритеты и требования со стороны работодателей к специалистам в области гостиничного бизнеса. Для формирования модели выпускника в сфере гостеприимства необходимо учесть, какие требования и ожидания со стороны работодателей к специалистам в сфере гостиничного бизнеса.

Результаты исследований представлены на рисунке 1.

Как видно из представленных данных самым важным остаются коммуникативные навыки, на втором месте практические навыки и мобильность выпускников, на третьем - профессиональные навыки.

Поэтому качественная подготовка специалиста предполагает, не только их обучения профессиональным знанием, но и формирование специалиста, который бы умел строить отношения как с клиентами, так и с поставщиками и сотрудниками гостиниц [3].

Усиление роли коммуникативных навыков у будущих специалистов со стороны потенциальных работодателей обусловлено тем, что им необходим специалист целостный, умеющий не только выполнять профессиональные функции, но и эффективно работать в социуме.

Модель современного менеджера включает в себя учет глобальных и национально-региональных особенностей, ориентация на требования рынка труда, развитие



управленческого мышления; освоение процессов самостоятельного построения отношений с участниками бизнес-процессов.



Рисунок 1 – Запросы работодателей к выпускнику в области гостиничного бизнеса

Подготовка специалистов нового формата в сфере гостиничного бизнеса, предполагает изменения процесса оценки выпускников образовательных учреждений. Важным нововведением является сертификация выпускников, то есть будущих специалистов. Раньше квалификация молодого специалиста - выпускника, - подтверждалась комиссией по итоговой аттестации организаций образования. Сегодня Законом РК «Об образовании» процедура присвоения квалификации выпускникам отделена от учебного процесса» [4].

С прошлого года, начали работу по передаче данной функции в конкурентную среду, ассоциациям работодателей. Уже созданы три сертификационных центра - в туристической, горнодобывающей и нефтегазовой отрасли. Эти центры и будут теперь сертифицировать специалистов.

Следует отметить, что в процессе сертификации принимают активное участие работодатели. Но это требует законодательного обеспечения. За последние годы, совместно с Министерством труда и социальной защиты населения, с отраслевыми министерствами, в этом плане была проведена определенная работа. Утверждена Национальная рамка квалификации, а сейчас ведется работа по утверждению отраслевых рамок квалификации и по разработке профессиональных стандартов.

В 2012 году в Трудовой кодекс были внесены дополнения, обязывающие работодателей, отраслевые госорганы разрабатывать профессиональные стандарты. Благодаря реализации проекта Всемирного банка, совместно с Минтруда и отраслевыми министерствами, разработаны первые профессиональные стандарты по наиболее приоритетным специальностям. В прошлом году были разработаны профстандарты по 81 специальности, сейчас ведется работа по их утверждению и регистрации. В 2013 году под координацией Минтруда разрабатываются профессиональные стандарты по всем отраслям экономики, в дальнейшем на их основе будут разработаны образовательные стандарты.

При разработке рабочих учебных планов, силлабусов необходимо учитывать мнение работодателей и их оценка по вопросам освещения тем и использование практического материала.

При рейтинге вузов проводится анкетирование работодателей учитывается их мнение, кроме их оценки есть еще другие показатели, такие как качественный состав студентов, результаты ВОУТа, качественный состав преподавателей, научно-исследовательская деятельность. Пока работодатели не являются определяющим источником информации для р

оценки рейтинга ВУЗа и специальности, но последние тренды отмечают, что значимость их мнения повышается.

Ограниченность во времени подготовки работодателей практическим навыкам приводят к тому, что у них усиливаются требования к практическим навыкам студентов.

В дуальной системе до 70 процентов учебного процесса приходится на производственную практику, и около 30-40 процентов - на занятия в организации образования. То есть при дуальной системе не нужно моделировать рабочую ситуацию в стенах учебного заведения. Студент практикуется в реальном цехе, на реальном станке. Здесь выигрывают все стороны.

В целом, можно сделать вывод, что процесс подготовки специалистов в сфере гостиничного бизнеса, многогранный, требующий четкого знания ожиданий работодателей [5]. Данный процесс динамичный и с изменением бизнес-среды тенденции на рынке могут меняться, что приводит к изменениям приоритетов в подготовке специалистов. Поэтому задача образовательных учреждений постоянно взаимодействовать с представителями бизнеса и учитывать их пожелания.

### **Список использованной литературы**

1. Ламбен Ж.Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок / Перев.с англ.под ред. В.Б.Колчанова – СПб.: «Питер», 2006. – 800с.: ил. – (Серия «Классика МВА»).
2. Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.06.2013г.).
3. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции. Модели максимальной эффективности работы. – М.: НИРРО, 2005.
4. Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.06.2013г.).
5. Носко И.В. Реализация компетентностного подхода в высшем профессиональном образовании // Образование и культура России в изменяющемся мире: Материалы междисциплинарного семинара для молодых ученых и аспирантов. – Новосибирск, 2007.

