

Рекомендации по разработке, внедрению и применению в Российской Федерации национальной системы профессиональных квалификаций для индустрии гостеприимства

Recommendations on working-out, implementation and appliance of the national system of professional qualifications for the hospitality industry in Russian Federation

Сейфетдинова А.А., Зайцева Н.А.

A.Seifetdinova, N.Zaitseva

В статье представлены результаты исследования российской и зарубежной практики по внедрению и применению национальной системы профессиональных квалификаций, в том числе применение профессиональных стандартов в индустрии гостеприимства. Проанализированы особенности разработки и применения профессиональных стандартов, возможные проблемы, перспективы развития, а также разработаны рекомендации по внедрению национальной системы профессиональных квалификаций в РФ применительно к индустрии гостеприимства.

This article describes the analysis results of Russian and foreign practical aspects on the subject of the national system of professional qualifications implementation and appliance which includes professional qualifications adaptation in hospitality industry. The professional qualifications development and adoption peculiarities, potential problems, elaboration prospects were analyzed, as well as recommendations on implementation and appliance of the national system of professional qualifications in the Russian Federation were worked out.

Ключевые слова: гостиничный бизнес, профессиональный стандарт, профессиональные квалификации, компетенции, кадровая стратегия.

Key words: hospitality business, professional standard, professional qualifications, competences, regional peculiarities, people strategy.

Введение

Гостиничный бизнес является одной из наиболее быстро и динамично развивающихся отраслей экономики. Вместе с тем потребительские предпочтения в условиях высокой конкуренции различных отраслей народного хозяйства претерпевают множественные изменения. Это ведет к тому, что гостиничные предприятия вынуждены подстраиваться под быстроменяющуюся конкурентную среду, разнообразные внешние изменения и при этом предоставлять качественные услуги. В настоящее время наблюдается тенденция расхождения между требованиями, предъявляемыми к кандидатам, устраивающимся на работу и уровнем квалификации, полученной в учебных заведениях.

Все вышесказанное сводится к тому, что оценка профессиональных компетенций является необходимым инструментом при выстраивании кадровой стратегии различных компаний[5, с. 290]. Именно поэтому российскому бизнесу необходимы четкие инструкции, унифицированные методические указания, ранжированные по отраслевому признаку для успешного ведения бизнеса.

Зарубежный и российский опыт создания национальных систем профессиональных квалификаций.

Начиная с конца 1990-х годов в странах Европы был запущен механизм создания и введения национальной профессиональной квалификационной системы в различных странах мира. Как правило, за основу принимались квалификации с учетом компетенций, разработка которых направлялась отраслевыми сообществами. Стоит отметить, что введение национальной профессиональной квалификационной системы проходило в разных странах неравномерно, а в некоторых эта система не сформирована до сих пор.

В настоящее время Европейский центр развития профессионального образования и обучения использует в своей деятельности понятие «квалификационные стандарты», которое состоит из таких понятий как

профессиональный и образовательный стандарты, а также оценочные средства и мероприятия, которые соответствуют этим стандартам. Таким образом, в европейской практике было сформировано понятие профессионального стандарта, которое характеризуется как способ классификации и описания наиболее важных работ, которые могут выполняться людьми.

Следует отметить, что в некоторых европейских странах достигнуто оптимальное партнерство между бизнесом и образованием. Соответственно, благодаря этому партнерству, было достигнуто взаимодействие всех заинтересованных сторон в процессе разработки, как профессиональных, так и образовательных стандартов.

В Российской Федерации для создания национальной системы профессиональных квалификаций был создан Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Для организационно-методического обеспечения системы независимой оценки профессиональных квалификаций, Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям была разработана методическая база, подготовлены эксперты, осуществляющие оценку, национальная и отраслевая рамки квалификаций и профессиональные стандарты[4, с. 122].

Разработка национальной системы профессиональных квалификаций для индустрии гостеприимства.

С целью учета отраслевых особенностей при разработке национальной системы профессиональных квалификаций были созданы Советы по профессиональным квалификациям (СПК), который в настоящее время уже 33, среди которых и СПК в индустрии туризма заключается в проведении работ по актуализации профессиональных стандартов, а также разработке новых стандартов. За последнее время в сфере гостиничного бизнеса было предпринято много шагов для создания условий по применению профессиональных стандартов, а также для подготовки квалифицированного персонала, а именно [1, с. 21]:

- сформированы оценочные средства и созданы центра оценки квалификаций;
- сформированы учебные программы для подготовки кадров, осуществляющих профессиональную оценку квалификаций;
- подготовлены кадры, способные осуществлять профессиональную оценку квалификаций;
- разработаны отраслевые рамки в различных сферах профессиональной деятельности.

Выводы

В заключении следует отметить, что исследование зарубежного опыта позволяет сделать вывод о том, что национальная, а также отраслевая системы квалификаций могут сыграть существенную роль в повышении конкурентоспособности отечественной экономики.

Литература

1. Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года № 249.
2. Андросова А. А., Никольская Е. Ю. Рекомендации по повышению эффективности управления человеческими ресурсами на предприятиях индустрии гостеприимства. *Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe*. 2016. Т. 7. № 4. С. 58-61.
3. Зайцева Н.А., Ильина Е.Л., Никольская Е.Ю., Романова М.М. Оценка профессиональных квалификаций сотрудников индустрии гостеприимства. Москва, Русайнс, 2016. 254 с.
4. Зайцева Н.А. Профессиональные стандарты: на время или навсегда? к вопросу об оценке целесообразности применения профессиональных стандартов на примере индустрии туризма и гостеприимства. *Российские регионы: взгляд в будущее*. 2016. Т. 3. № 3. С. 121-135.

5. Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально - общественной экспертизе и применению на 2014–2016 годы : распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 года № 487-р.

6. Schultz T. Investment in Human Capital. 1971. N.Y. ; London.

7. The Human Capital Report World Economic Forum in collaboration with Mercer. 2015.

8. Tobin J. Essays in Economics (1987–1996). 4 volumes. MIT Press. Cambridge, MA,USA. 1996