

УДК [615834.48] (470.62)

ББК 75.81

Ш-84

Шпырня Олег Валентинович, кандидат педагогических наук, доцент кафедры социального культурного сервиса и туризма факультета сервиса и туризма Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма, e-mail: oleg_shpyrnya@mail.ru

**К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ ОБОБЩЕННЫХ ТРУДОВЫХ
ФУНКЦИЙ ДЛЯ СОЗДАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ РАБОТНИКОВ
САНАТОРНО-КУРОРТНОЙ И ТУРИСТСКОЙ
ИНДУСТРИИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

(рецензирована)

Статья посвящена проблеме создания профессиональных стандартов работников санаторно-курортной и туристской индустрии Краснодарского края на базе использования обобщенных трудовых функций. Проведя анализ современного состояния указанной проблемы, автор пришел к выводу о необходимости расширения профессиональных характеристик для всех отраслей индустрии туризма Краснодарского края; увеличения перечня должностей для различных отраслей индустрии туризма; конкретизации требований к должностным обязанностям работников организаций сферы туризма.

Ключевые слова: *обобщенные трудовые функции, профессиональный стандарт, профессиональные характеристики, кадровая структура управления гостиничным предприятием, кадровая структура управления санаторно-курортным предприятием, кадровая структура управления турагентской компанией, кадровая структура управления предприятием общественного питания.*

Shpyrnya Oleg Valentinovich, Candidate of Pedagogy, assistant professor of the Department of Social Cultural Service and Tourism of the Faculty of Service and Tourism of the Kuban State University of Physical Culture, Sports and Tourism, e-mail: oleg_shpyrnya@mail.ru

**ON THE FORMATION OF GENERALIZED LABOR FUNCTIONS TO CREATE PROFESSIONAL
STANDARDS FOR THE EMPLOYEES OF THE HEALTH
RESORT AND TOURISM INDUSTRY OF THE KRASNODAR TERRITORY**

(reviewed)

The article deals with the creation of professional standards for workers of the health resort and tourist industry of the Krasnodar region on the basis of the generalized use of labor functions. Having analyzed the current state of this problem, the author came to the conclusion to expand occupational characteristics for all sectors of the tourism industry of the Krasnodar region; to increase the list of posts for the various sectors of the tourism industry; to specify requirements for the official duties of employees of the tourism industry.

Keywords: *generalized labor functions, professional standards, professional characteristics, personnel management structure of hotel enterprises, human resources management of sanatorium structure, personnel management structure of tour agency, travel agency staff management, personnel structure of catering business management.*

В современных условиях функционирования российской экономики остро встает вопрос соответствия уровня квалификации работников требованиям рынка. С 2016 года работники госсектора, а с 2020 – все остальные будут работать по профессиональным стандартам. [3]

Для многих граждан Российской Федерации это означает обязательную работу по специальности (направлению подготовки). Официально понятие «профессиональные стандарты» появилось в Трудовом кодексе в конце 2012 года – тогда же началась их разработка. Этот термин означает требования к работникам по уровню образования, стажу работы и набору умений (то есть описывается необходимая квалификация). Прежняя система квалификаций была основана на двух справочниках: Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) по работам и профессиям рабочих и Единый квалификационный справочник (ЕКС) по должностям руководителей, специалистов и служащих.

Соответственно, существующие отраслевые требования будут пересматриваться, в том числе и в туристской индустрии.

Одним из основных разделов профессионального стандарта является «Характеристика обобщенных трудовых функций», который содержит описание обобщенных трудовых функций и трудовых функций, входящих в их состав. [1]

Обобщенные трудовые функции включают в себя:

- возможные наименования должностей;
- требования к образованию и обучению;
- требования к уровню образования;
- требования к опыту практической работы;
- характер и продолжительность такого опыта.

Трудовые функции включают в себя:

- трудовые действия;
- необходимые умения;
- необходимые знания. [2]

Наименования должностей или профессий должны приводиться в соответствии с ЕКС и ЕТКС. Поэтому за основу предлагается взять «Квалификационные характеристики должностей работников организаций сферы туризма» с указанием следующих разделов: а) должности руководителей; б) должности специалистов; в) должности служащих (технических исполнителей).

Соответствие трудовых функций профессиональным стандартам работников туристского предприятия, отеля, санатория, предприятия питания может определяться специальной аттестационной комиссией, созданной под эгидой Министерства курортов и туризма Краснодарского края.

Стоит отметить, что существующий раздел Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих «Квалификационные характеристики должностей работников организаций сферы туризма» уже сегодня не отвечает требованиям современного рынка, хотя и был введен в 2012 году. В частности в нем не охвачены все сферы туристской индустрии, а представлен, с достаточно узким перечнем должностей, только гостиничный, турагентский, туроператорский и экскурсионный бизнес. Предлагается расширить профессиональные характеристики для всех отраслей индустрии туризма Краснодарского края согласно Федеральному закону №132-ФЗ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации»; привести профессиональные характеристики к соответствию требованиям Федерального закона Российской Федерации №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; расширить перечень должностей для различных отраслей индустрии туризма; конкретизировать требования к должностным обязанностям работников организаций сферы туризма.

При этом автор считает, что для исключения дублирования информации в структуре направления «гостиничная индустрия» не следует выделять службу питания. Необходимые квалификационные характеристики указаны в направлении «индустрия питания». Также считается целесообразным включить в структуру направления «гостиничная индустрия» должности руководителей, специалистов и технических исполнителей сферы развлечений (анимации туристского обслуживания).

Должностные обязанности руководящего состава работников сферы туризма и санаторно-курортной отрасли Краснодарского края достаточно стандартны, и за образец здесь можно взять квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Разделы «должен знать» и «требования к квалификации» являются достаточно специфичными. Так, по мнению автора, руководящий состав в дополнение к стандартным знаниям должен в обязательном порядке владеть двумя иностранными языками (один – свободное владение, другой – базовый уровень), исключение здесь могут составлять такие штатные единицы, как главный бухгалтер, начальник отдела персонала, службы безопасности и т.п.

В дополнение к уже сформированным квалификационным характеристикам автором были разработаны рекомендации по созданию кадровых структур управления для гостиничных, турагентских, туроператорских, санаторно-курортных предприятий, а также предприятий общественного питания.

На рисунке 1 показана авторская интерпретация кадровой структуры управления современным гостиничным предприятием.

На рисунке 2 представлена авторская кадровая структура санаторно-курортного предприятия.

На рисунке 3 представлены авторские рекомендации по формированию кадровой структуры управления туроператорской компании.

На рисунке 4 представлены авторские рекомендации по формированию кадровой структуры управления туристским агентством.

На рисунке 5 представлены авторские рекомендации по формированию кадровой структуры управления предприятием общественного питания.

Руководители должны обладать навыками использования офисного и специализированного программного обеспечения в профессиональной деятельности: программы типа «Fidelio», «Эдельвейс» (гостиницы и санатории), САМО-Тур, Мастер-Тур (туроператоры), САМО-Турагент, Мастер-Агент (туристские агентства), R-Keeper, TillyPad (предприятия питания) 1С: Бухгалтерия (финансовый директор, главный бухгалтер), 1С: Зарплата и кадры (начальник отдела персонала).

Требования к квалификации подразумевают обязательное высшее образование (по соответствующим направлениям, например, «туризм», «гостиничное дело», «сервис», «экономика», «финансы и кредит», «управление персоналом» и т.п.), за исключением должности начальника хозяйственного отдела и стаж работы на руководящих должностях (от 3-х до 7 лет), в том числе и в гостиничном бизнесе.



Рис. 1. Кадровая структура управления гостиничным предприятием [5]

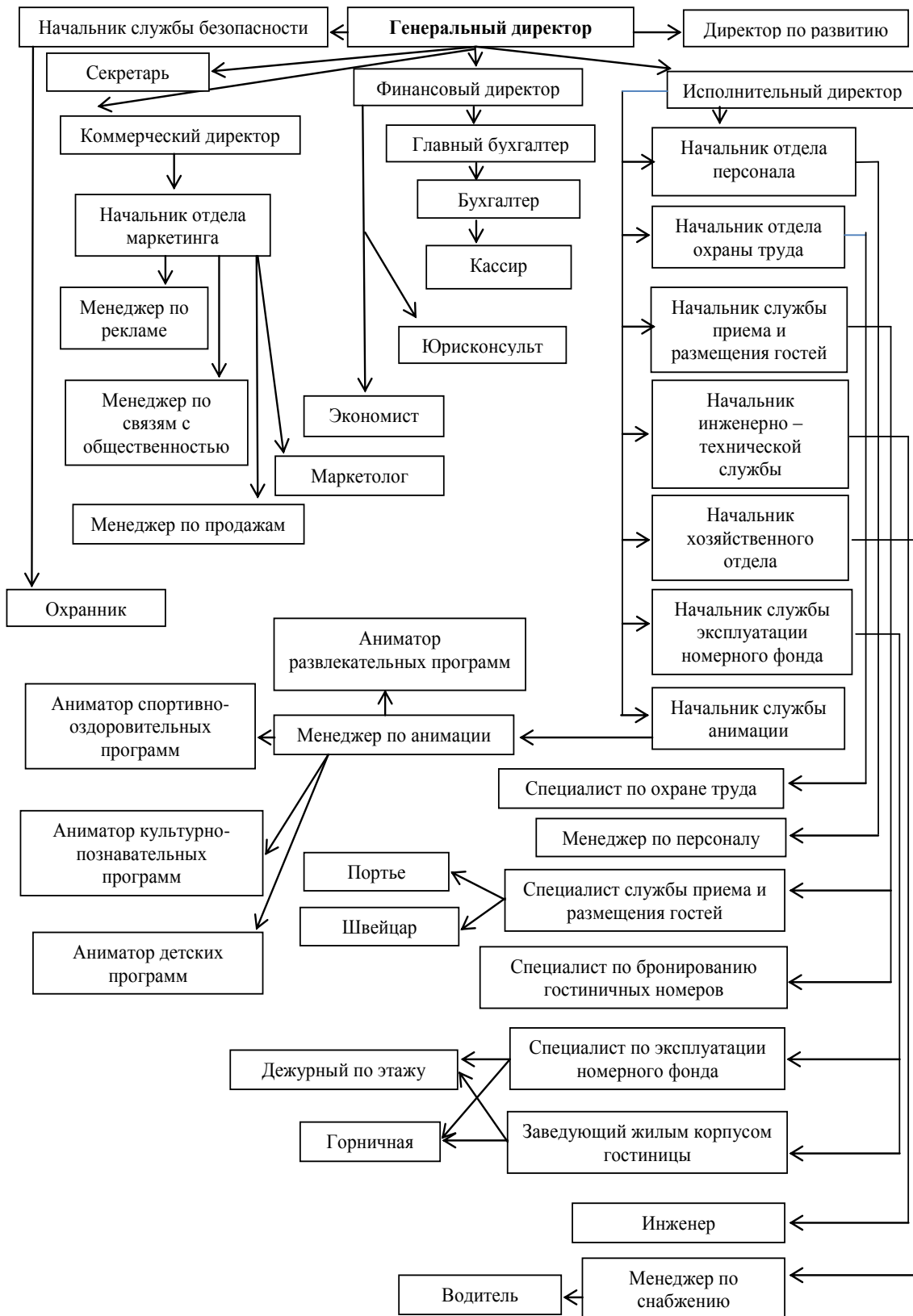


Рис. 2. Кадровая структура управления санаторно-курортным предприятием [6]

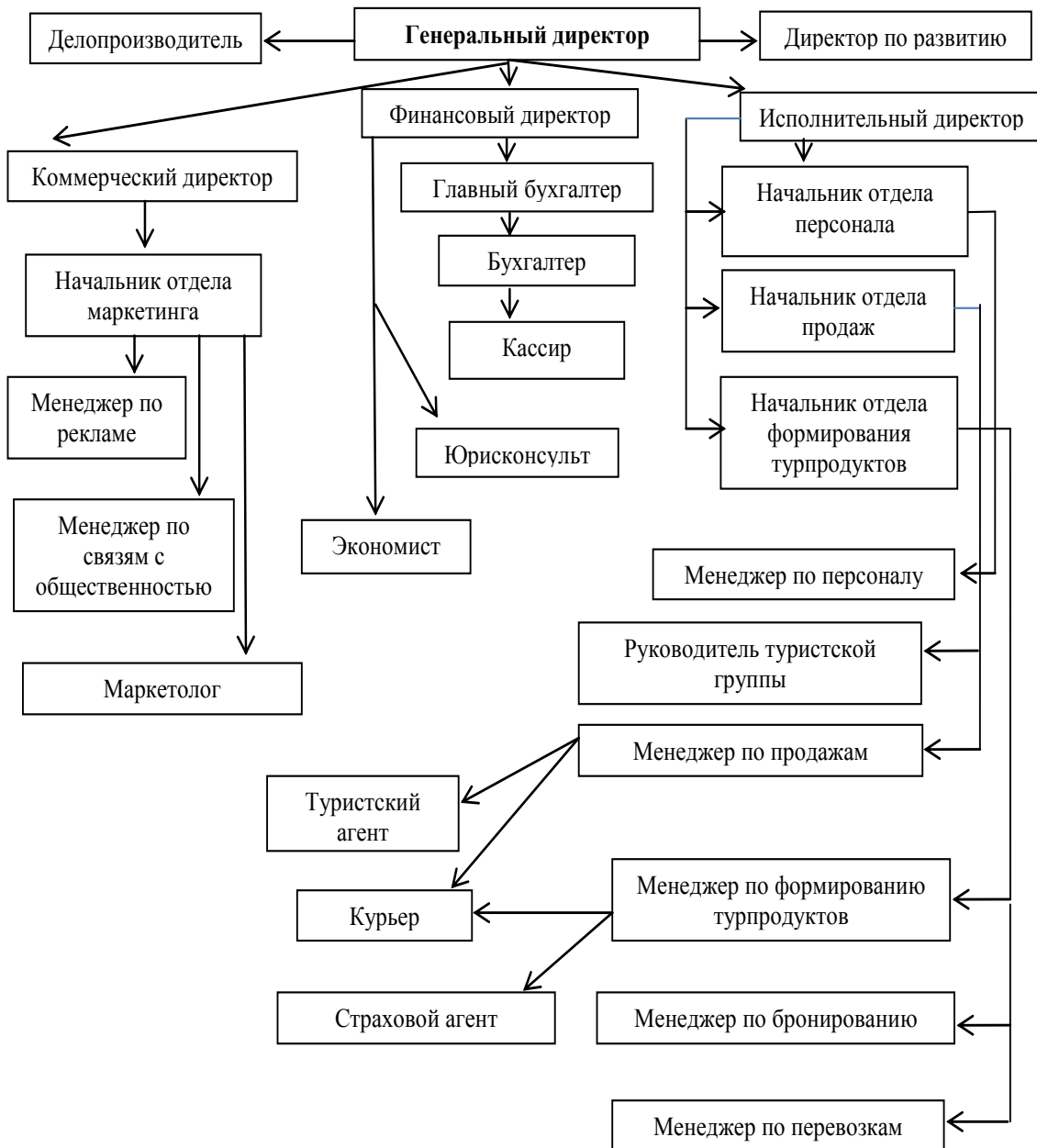


Рис. 3. Кадровая структура управления туроператорской компанией [4]

К специалистам, как и в случае с руководящим составом, также предъявляются требования к владению иностранными языками (с применением рекомендаций UNWTO к работникам подразделений, непосредственно контактирующих с туристами). При этом они должны обладать навыками использования перечисленного выше специализированного программного обеспечения в профессиональной деятельности на уровне «уверенного пользователя».

Требования к квалификации должны подразумевать обязательное высшее образование, либо неоконченное высшее при условии продолжения обучения (по соответствующим направлениям, например, «туризм», «гостиничное дело», «сервис», «экономика», «финансы и кредит», «управление персоналом» и т.п.), и стаж работы на руководящих должностях (от 1 года до 3 лет).

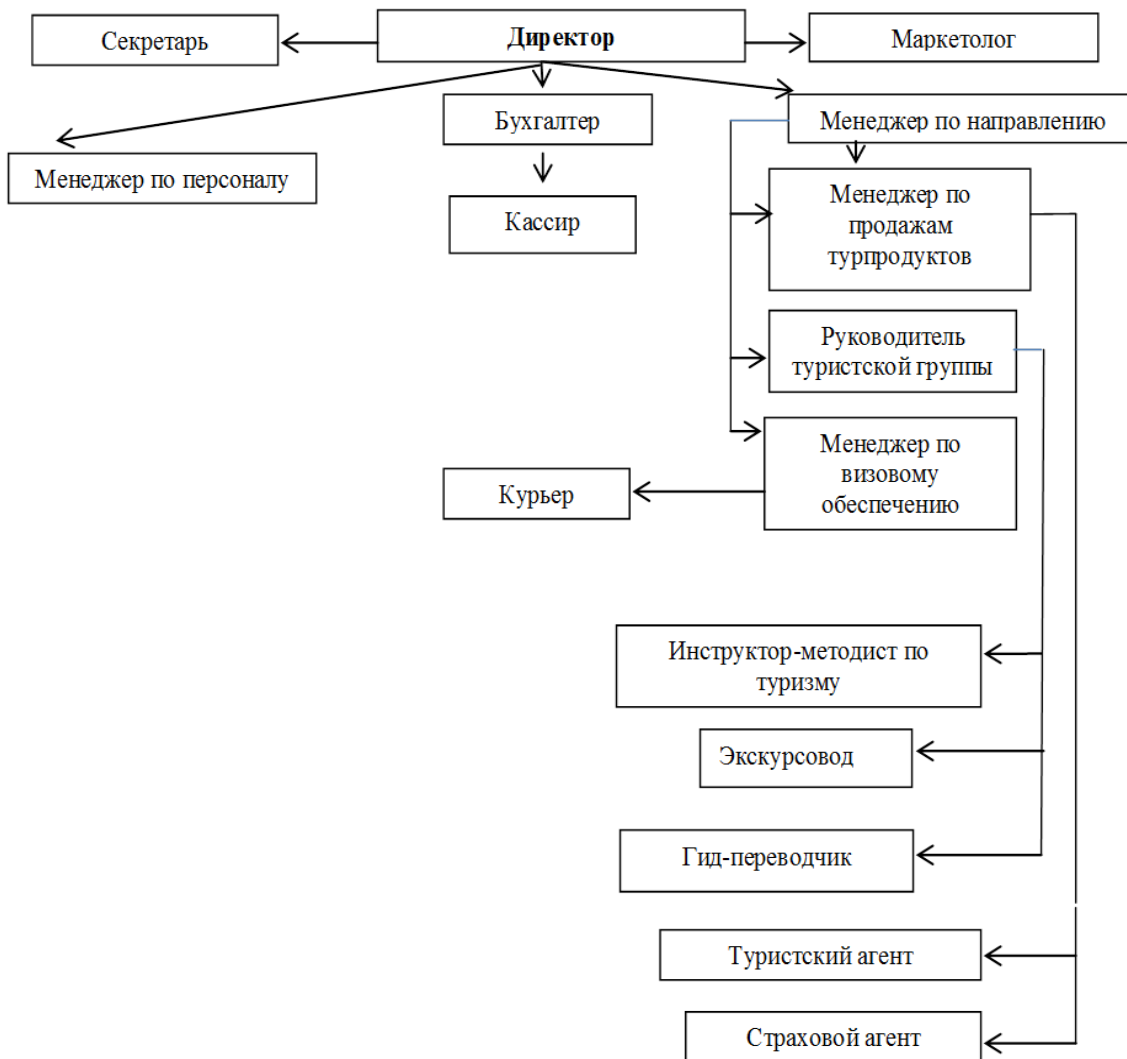


Рис. 4. Кадровая структура управления турагентской компанией [4]

Должности служащих (технических исполнителей), как правило, не подразумевают каких-либо специфических знаний, однако в случае с работниками сферы туризма и санаторно-курортной отрасли, данное правило имеет ряд исключений. Это обусловлено, прежде всего, спецификой отрасли. Так работники контактной зоны должны знать иностранные языки в соответствии с рекомендациями UNWTO, владеть навыками использования специализированного программного обеспечения (например, портье гостиницы должен владеть программами типа Fidelio, Эдельвейс; официант должен владеть программами типа R-Keeper, TillyPad и т.д.). При этом, квалификационные требования не должны подразумевать обязательного высшего образования и стажа работы.

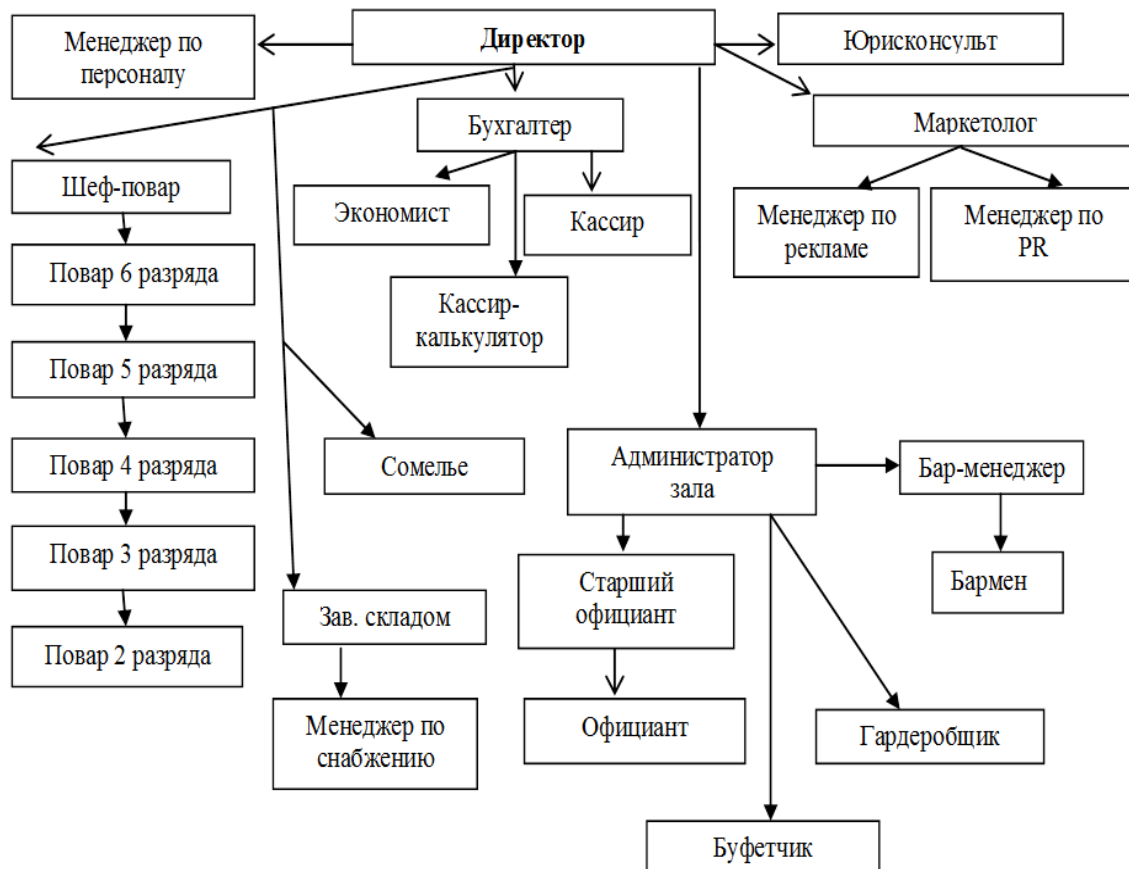


Рис. 5. Кадровая структура управления предприятием общественного питания

Это необходимо для обеспечения эффективного взаимодействия цепочки: среднее профессиональное образование – высшее профессиональное образование – работодатель. Соответственно, необходимо уделять более пристальное внимание среднему профессиональному туристскому образованию, как базовой платформе кадровой структуры сферы туризма и санаторно-курортной отрасли: квалификация преподавательского состава, связь теории и с практикой, современные учебно-методические материалы, организация производственных практик и т.д. Необходимо привести в соответствие образовательные программы среднего и высшего образования в сфере туризма: исключение дублирования дисциплин, единые правила перехода из системы среднего профессионального туристского образования в систему высшего профессионального образования в рамках всей страны без «досдачи» каких-либо предметов.

Указанные мероприятия позволят более эффективно взаимодействовать на рынке труда работодателей и выпускников; стимулировать поступление абитуриентов в средние профессиональные образовательные учреждения, мотивировать их выпускников для продолжения обучения в системе высшего образования в целях карьерного роста.

Литература:

1. Замахина Т. Некоторых россиян обяжут работать по специальности [Электронный ресурс] // Российская газета. URL: <http://www.rg.ru/2014/12/03/rabota2-site.html> (3 декабря 2014 г.).
2. Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта: приказ Минтруда России №170н от 29 апреля 2013 г.
3. Об утверждении Макета профессионального стандарта: приказ Минтруда России №147н от 12 апреля 2013 г.
4. Шпырня О.В. Современные требования к кадровой структуре гостиничного предприятия // Курортно-рекреационный комплекс в системе регионального развития: инновационные подходы. 2012. №1. С. 353-357.

5. Шпырня О.В., Минченко В.Г. Кадровая структура предприятий санаторно-курортной сферы и общественного питания // Курортно-рекреационный комплекс в системе регионального развития: инновационные подходы. 2012. №1. С. 357-360.

6. Шпырня О.В., Евтушенко С.Ф. Организация кадровой структуры туроператорских и турагентских компаний // Курортно-рекреационный комплекс в системе регионального развития: инновационные подходы. 2012. №1. С. 325-327.

References:

1. Zamakhina T. *Some Russians will be obliged to work in the specialty [electronic resource] // the Russian newspaper. URL: <http://www.rg.ru/2014/12/03/rabota2-site.html> (3 December 2014).*

2. *On the Approval of the guidelines for the development of professional standards: the order number of the Russian Ministry of Labor № 170n of April 29, 2013.*

3. *On the Approval of Layout professional standard: order of the Russian Ministry of Labor number 147n of April 12, 2013.*

4. Shpyrnya O.V. *Modern requirements for personnel structure of the hotel enterprise // Resort and recreational complex in the system of regional development: innovative approaches. 2012. № 1. P. 353-357.*

5. Shpyrnya O.V., Minchenko V.G. *Personnel structure of the enterprises of sanatorium sphere and public catering // Resort and recreational complex in the system of regional development: innovative approaches. 2012. № 1. P. 357-360.*

6. Shpyrnya O.V., Yevtushenko S.F. *Organization of the staffing structure of tour operators and travel agent companies // Resort and recreational complex in the system of regional development: innovative approaches. 2012. № 1. P. 325-327.*