

УДК 378.016:338.48

ББК 74.58+75.81

П-49

Ползикова Евгения Викторовна, кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры социально-культурного сервиса и туризма ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет физической культуры, спорта и туризма», e-mail: janepopernyak@yandex.ru; т.: 8(967)6736084;

Поддубная Татьяна Николаевна, профессор кафедры социально-культурного сервиса и туризма ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет физической культуры, спорта и туризма», доктор педагогических наук; e-mail: tpodd@mail.ru;

Кружков Денис Александрович, доцент кафедры социально-культурного сервиса и туризма, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет физической культуры, спорта и туризма», кандидат педагогических наук, e-mail: kgafk@mail.ru; т.: 8(938)401201;

Василенко Елена Владимировна, старший преподаватель кафедры социально-культурного сервиса и туризма, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет физической культуры, спорта и туризма»;

Демидова Лариса Ильинична, преподаватель кафедры социально-культурного сервиса и туризма, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет физической культуры, спорта и туризма»

**ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 43.03.02 ТУРИЗМ
(рецензирована)**

В работе отражены проблемы, связанные с планированием карьеры выпускников вуза – будущих работников туристской сферы; содержатся результаты анализа опросов работодателей туристской сферы о компетенциях, которыми должны обладать выпускники вуза. Авторами предложены мероприятия по повышению эффективности планирования трудовой карьеры студентов, обучающихся по направлению подготовки 43.03.02 Туризм.

Ключевые слова: карьера, планирование карьеры, трудовая карьера, рынок труда, конкурентоспособность, работодатели.

Polzikova Evgenia Victorovna, Candidate of Pedagogics, a senior lecturer of the Department of Socio-Cultural Service and Tourism of FSBEI HE “Kuban State University of Physical Culture, Sports and Tourism”, e-mail: janepopernyak@yandex.ru t.: 8 (967) 6736084;

Poddubnaya Tatyana Nikolaevna, Doctor of Pedagogics, a professor of the Department of Social and Cultural Services and Tourism of FSBEI HE “Kuban State University of Physical Culture, Sports and Tourism”, e-mail: tpodd@mail.ru;

Kruzhkov Denis Alexandrovich, Candidate of Pedagogics, an associate professor of the Department of Social and Cultural Services and Tourism of FSBEI HE “Kuban State University of Physical Culture, Sports and Tourism”, e-mail: kgafk@mail.ru, t.: 8 (938) 401201;

Vasilenko Elena Vladimirovna, a senior lecturer of the Department of Social and Cultural Services and Tourism of FSBEI HE “Kuban State University of Physical Culture, Sports and Tourism”;

Demidova Larisa Ilinichna, a lecturer of the Department of Social and Cultural Services and Tourism of FSBEI HE “Kuban State University of Physical Culture, Sports and Tourism”.

CAREER PLANNING OF STUDENTS LEARNING IN THE DIRECTION OF TRAINING 43.03.02 TOURISM

(reviewed)

The article reflects the problems associated with career planning of university graduates - future employees of the tourist sphere; contains the results of the analysis of surveys of employers in the tourist sphere about the competencies that university graduates should possess. The authors proposed measures to improve the efficiency of the working career planning of students enrolled in the direction of training of 43.03.02 Tourism.

Key words: *career, career planning, labor career, labor market, competitiveness, employers.*

В жизни любого человека особая роль принадлежит правильному профессиональному выбору. На профессиональный выбор молодежи, как правило, влияние оказывает ряд факторов: мнения близких людей, педагогов, друзей, средства массовой информации, собственные размышления. Доминирующим фактором в построении жизненных перспектив молодых людей и выборе того или иного учебного заведения является высокий престиж труда. Однако следует иметь в виду, что качество профессиональной подготовки детерминировано определенными противоречиями, прямым образом влияющими на рынок труда:

- между стремлением общественных институтов к рациональному распределению трудовых ресурсов и реальной возможностью выбора молодыми людьми специальности/профиля профессионального обучения в средних и высших учебных заведениях;

- между государственной стратегией оптимального использования молодых профессиональных кадров и недостаточной профессиональной подготовкой выпускников профессиональных учебных заведений к реальной трудовой деятельности.

Практика показывает, что современное образование предполагает профессиональное развитие в контексте нескольких направлений на рынке труда. Ситуация на рынке труда такова, что получить высшее профессиональное образование есть возможность у многих, но не каждый выпускник вуза станет успешным. Одни могут серьезно продвинуться по карьерной лестнице, другие даже не устроиться работать по профилю подготовки. От того, насколько сделает молодой человек правильный обоснованный выбор, как он будет продвигаться по карьерной лестнице, зависит его удовлетворенность работой и профессиональный успех.

В настоящее время главным результатом образования является подготовка конкурентоспособного выпускника вуза, который может успешно найти себя на рынке труда. Формирование конкурентоспособности выпускников осуществляется во время обучения в вузе на всех курсах и реализуется на рынке труда в процессе взаимодействия с работодателями. Результатом чего можно считать успешность трудоустройства в соответствии с профилем подготовки и дальнейшую эффективную работу. В развитых странах проблема занятости молодежи, прежде всего, касается лиц, окончивших общеобразовательные школы и вступающих в трудовую жизнь. В сложившейся социально-экономической ситуации на рынке труда в России диплом об окончании среднего профессионального образовательного учреждения или вуза далеко не всегда обеспечивает молодого человека трудоустройством.

В условиях существующей диспропорции между предложением рабочей силы и количеством рабочих мест на рынке труда выпускники вузов подвержены достаточно сложной конкуренции, особенно если это касается претендентов на престижные должности с высокой заработной платой. Проблема выпускников в поиске рабочего места состоит в том, что работодатель хочет получить уже готового сотрудника, который сразу способен выполнять тот объем работы, который ему предоставят, а также будет выполнять все поручения [2, с. 46]. Препятствием на пути трудоустройства становится и сама профессиональная подготовка выпускников, которая не в полной мере соответствует запросам работодателей, которые заинтересованы преимущественно в сотрудниках, имеющих определенный опыт работы [3]. Работодатели отдают предпочтение наилучшим и талантливым выпускникам, у которых развиты не только деловые и профессиональные качества, но личностные характеристики, которые владеют иностранными языками, в т.ч. и профессионально ориентированными.

Реализация этого стремления находит непосредственное подтверждение на практике, о чем свидетельствуют многочисленные результаты опроса работодателей туристской сферы. Анализируя данные исследования, выделим наиболее требуемые работодателями компетенции, которыми должны обладать выпускники вуза по направлению подготовки 43.03.02 Туризм. Так, в числе предпочтительных критериев в принятии решения о приеме на работу выпускника вуза по направлению подготовки 43.03.02 Туризм работодатели выделили следующие: наличие опыта работы, соответствие образования предполагаемой должности, широкая общая и профессиональная подготовка, готовность к последующему обучению и развитию, знание иностранных языков, личностные качества (общительность, умение вести переговоры, умение работать в команде, лидерство, желание постоянно развиваться, стрессоустойчивость, бережное отношение к производству).

Между тем, среди аргументов отказа выпускникам в трудоустройстве работодатели отметили следующие: большая разница между теоретическими знаниями, которые получают студенты и реальными навыками, которые им необходимы во время трудовой деятельности, отсутствие опыта работы по специальности, завышенная самооценка, психологическая неготовность к реалиям труда, слабое понимание специфики работы туристской фирмы, слабое знание правовых и экономических основ функционирования туристского бизнеса, нечеткое представление о существующих должностных позициях. Как видим, работодатели требуют от соискателей владение широким спектром различных

навыков и умений, наличие опыта работы, желание постоянного самосовершенствования, высокую мотивацию [5; 6; 7; 8]. В связи с этим требования на рынке труда напрямую определяют приведение в соответствие вузовской подготовки будущих работников.

Задача высших учебных заведений – обеспечить обучающихся возможностью соответствовать требованиям работодателей и запросам рынка труда. Эффективность подготовки высококвалифицированных работников, отвечающих запросам рынка труда, возможна при соблюдении условия согласования теоретических знаний и практических навыков [9].

В современных условиях необходимо активизировать процессы поддержки инициативы молодежи в области профессиональной подготовки, не препятствовать ее трудовой деятельности. Важно еще на первом году обучения в вузе обеспечить мотивированным и активным студентам возможность для саморазвития и приобретение опыта научной, организационной и общественной работы.

Студенты – достаточно сложная возрастная категория общества. И хотя их физиологическое развитие уже не характеризуется интенсивным развитием всех органов и систем, оно приобретает особые признаки «релаксирующего» характера и переходного этапа между периодическими умственными нагрузками. Обучение в вузе ориентировано на формирование психологической личности студента к трудовой деятельности, развитие его профессиональных мотивов и потребностей, закладывает основы организационного поведения, что в совокупности влияет на конкурентоспособность личности. Исходя из вышеуказанного, следует отметить, что фактически целью любой профессионально ориентированной программы обучения студентов является формирование гармонично развитой личности, которая способна активно жить и работать в современных не простых условиях глобализации.

Следует выделить четыре компонента глобальной цели образования: знания, умения, владения; развитие творчества; развитие морали; физическое совершенствование человека. Указанные компоненты в своей совокупности составляют цель образования, выступая ориентирами современной образовательной стратегии в направлении планирования будущей карьеры выпускников.

В наиболее общем смысле под карьерой понимают результат достижений личностью осознанных позиций в трудовой деятельности, который проявляется в профессиональном и должностном росте. Планирование карьеры – это определение целей развития работника и путей их реализации, которое осуществляется с начала работы сотрудника в организации и заканчивается при его увольнении [1, с. 115]. В рамках одной и той же специальности/профиля можно реализовать три варианта карьеры: профессиональное мастерство, администрирование и научную деятельность, предполагающую, как правило, преподавание в учебных заведениях. Следовательно, обозначенные типы карьеры потенциально имеют место в профессиональном образовании вне зависимости от его содержания.

В основе современных подходов к планированию карьеры молодежи лежит концепция, ориентированная на изменение, развитие и формирование спектра критериев и показателей профессиональной пригодности, построение индивидуальной траектории профессионального развития, рефлексию необходимых профессионально важных характеристик. В совокупности это предполагает комплекс средств, ориентированных на

активацию профессионального самоопределения личности и систему образовательных услуг сопровождения профессиональной подготовки обучающегося, планирования и реализацию его карьеры. В основе управления процессом планирования карьеры молодежи лежит опора на модель партнерства, главными субъектами которой являются работодатели и вуз. В этом контексте требования работодателей к потенциальному сотруднику являются доминирующими в подготовке конкурентоспособного выпускника, что выступает ключевым фактором в системе профессионального образования.

Для функционирования любого предприятия особо важной задачей является создание кадрового резерва. Формирование кадрового резерва из студентов ВУЗов требуется для качественного обеспечения организации подготовленными сотрудниками. Сегодня одним из факторов успеха в конкурентной борьбе считается своевременное выявление одаренных студентов в роли будущих работников. Поэтому многие крупные организации и компании реализуют систему подбора будущих сотрудников уже со студенческой скамьи, считая управление этой системой важной стратегической задачей.

С целью совершенствования процесса планирования трудовой карьеры будущих работников туристской сферы можно выделить следующие предпочтительные формы сотрудничества работодателей с вузами:

- обеспечение надлежащего уровня всех видов практик;
- совершенствование стратегии по выявлению студентов с высоким уровнем знаний [4, с. 313];
- рациональный выбор форм и методов организации и проведения практики студентов;
- выбор и закрепление рабочих мест работодателем для студентов – будущих сотрудников;
- принятие участия в Ярмарках вакансий, Днях карьеры, проводимых вузами;
- предоставление возможности студентам проходить преддипломную практику с их последующим трудоустройством;
- информирование студентов о возможностях карьерного роста в организации;
- привлечение к учебному процессу работодателей посредством чтения лекций, проведения практических занятий, совместной разработке и реализации с преподавателями и студентами реальных проектов (например, проектов новых туров), учебных планов.

Следует констатировать, что многие работодатели зачастую игнорируют или не в полной мере понимают важность собственного участия в формах сотрудничества, способных повысить степень подготовки выпускников вуза. Одной из таких причин является незаинтересованность самих работодателей. В связи с этим вузам необходимо пересмотреть средства привлечения работодателей к учебному процессу (например, разработать механизм стимулирования работодателей, активно участвующих в проведении практики студентов, привлекать работодателей к участию в конференциях разного уровня, разработке совместных проектов, грантов, организовывать стажировку преподавателей на предприятиях и пр.).

В данной статье отражена лишь часть проблем, связанных с планированием карьеры выпускников вуза – будущих работников туристской сферы. Авторы статьи

полагают, что данная проблема входит в число самых актуальных проблем профессиональной подготовки. Видится целесообразным обмен опытом между вузами, а также распространение лучших практик.

Итак, планирование карьеры выпускников вуза позволяет наметить стратегию профессионального роста обучающихся, выступая квинтэссенцией целенаправленной стратегии будущей профессиональной деятельности, что содействует повышению их конкурентоспособности на рынке труда.

Литература:

1. Гусева О.Ю., Невраева В.А. Анализ организации рабочего времени студентов в процессе построения карьеры // Индустрия туризма и сервиса: состояние, проблемы, эффективность, инновации: сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 2016. С. 114-116.

2. Котова О. Профессиональная карьера молодежи как социально-педагогическая проблема // Молодежный научный форум: сборник статей по материалам X региональной студенческой научно-практической конференции. Нижний Новгород, 2016. С. 45-47.

3. Минченко В.Г., Поддубная Т.Н. Реализация компетентного подхода в образовании на разных ступенях профессиональной подготовки по направлению «Туризм»: на пути поиска решений // Материалы научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма (21-27 июня 2016 г.). Краснодар: КГУФКСТ, 2016. С. 117-119.

4. Нагорная А.Г., Стародворцева Н.П. Педагогическое сопровождение развития готовности к планированию профессиональной карьеры у студентов в воспитательном процессе ВУЗА // Сборник трудов V Международной научно-технической конференции: в 2 т. Т. 1. Смоленск: МЭИ, 2015. С. 311-315.

5. Поддубная Т.Н., Крынина О.Ю. Инновационная компетентностная модель выпускника высшей школы (на примере бакалавра) / Т.Н. Поддубная, // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. Педагогика и психология. 2012. Вып. 1. С. 111-118.

6. Поддубная Т.Н. Компетентный подход как методологический детерминант подготовки бакалавров социальной работы // Стандарты и мониторинг в образовании. 2014. №2. С. 57-60.

7. Поддубная Т.Н., Агошкова О.В. Общекультурные компетенции как дефиниция новых образовательных стандартов третьего поколения // Развитие личности в образовательных системах: материалы докладов XXX международных психолого-педагогических чтений. Ч. 2. Ростов-на-Дону: ИПО ПИ ЮФУ, 2011. С. 236-243.

8. Поддубная Т.Н., Куракова Г.В. Паспорт общих компетенций обучающихся как системообразующий элемент учебной деятельности в аспекте реализации ФГОС третьего поколения // Стандарты и мониторинг в образовании. 2013. №4. С. 9-13.

9. Поддубная Т.Н. Реализация компетентного подхода в образовании: на пути поиска решений // Воспитание гражданина, человека культуры и нравственности – основа социальной технологии развития современной России: материалы Международного

педагогического форума (28-29 окт. 2010 г.). Т. II. Ростов-на-Дону: Булат, 2010. С. 442-447.

Literature:

1. Guseva O. Yu., Nevraeva V.A. *Analysis of the organization of working time of students in the process of career building// Tourism and Service Industry: status, problems, efficiency, innovations: coll. of articles on the materials of the International Scientific and Practical Conference. 2016. P. 114-116.*

2. Kotova O. *Professional career of youth as a socio-pedagogical problem / O. Kotova // Youth Scientific Forum: coll. of articles on the materials of the Regional Student Scientific and Practical Conference. Nizhny Novgorod, 2016. P. 45-47.*

3. Minchenko V.G., Poddubnaya T.N. *Implementation of a competence-based approach in education at different levels of vocational training in the direction of "Tourism": in search of solutions // Materials of scientific – pract. conf. of the Kuban State University of Physical Culture, Sport and Tourism pedagogical staff (June 21-27, 2016, Krasnodar). Krasnodar: KSUFCST, 2016. P.117-119.*

4. Nagornaya A.G., Starodvortseva N.P. *Pedagogical support of the development of readiness for planning professional careers of students in a university educational process // Collection of works of the V International Scientific and Technical Conference: in 2 volumes. V. 1. Smolensk: MEI, 2015. P. 311-315.*

5. Poddubnaya T.N., Krynina O.Y. *Innovative competence model of a university graduate (on the example of a bachelor) / T.N. Poddubnaya// Bulletin of the Adygh State University. Pedagogy and Psychology Series. 2012. Vol. 1. P. 111-118.* 6. Poddubnaya T.N. *A Competence approach as a methodological determinant of training bachelors of social work // Standards and Monitoring in Education. 2014. № 2. P. 57-60.*

7. Poddubnaya T.N., Agoshkova O.V. *Common cultural competencies as a definition of the third generation of educational standards //Personal Development in Educational Systems: proceedings of the XXX International Psychological and Pedagogical Readings. P. 2. Rostov on /Don: IPO PI SFU, 2011. P.2. P. 236-243.*

8. Poddubnaya T.N., Kurakova G.V. *Passport of general competencies of students as a system-forming element of educational activities in the aspect of the implementation of the third generation of FGOS // Standards and Monitoring in Education. 2013. № 4. P. 9-13.*

9. Poddubnaya T.N. *Realization of the competence-based approach in education: on the way of finding solutions // Education of a citizen, a person of culture and morality - the basis of social technology of development of modern Russia: materials of the Pedagogical Forum (October 28-29, 2010). V. II. Rostov n / Don: Bulat, 2010. P. 442-447.*