

## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ К ДОЛЖНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ПО ТУРИЗМУ

Степанян В.М.

*ФГБОУ ВПО «Волгоградская государственная академия физической культуры», Волгоград, Россия (400005, г. Волгоград, пр. Ленина, 78), e-mail: step-v2006@yandex.ru.*

В статье рассматриваются основные проблемы подготовки будущих специалистов для сферы туризма, характерные для большинства вузов в общем и вузов физической культуры в частности. Автор отмечает, что подготовка менеджеров для сферы туризма является «модным» и популярным направлением высшего образования. Однако подготовку кадров во многих вузах можно охарактеризовать как не совсем эффективную, направленную на «заточку» среднестатистического специалиста-исполнителя. Эта система нивелирует личность, так как готовит рядовых служащих, но не организаторов-преобразователей, обладающих гибким мышлением и склонностью к инновациям. В статье определен ряд специфических проблем в русле управленческой подготовки будущих специалистов-менеджеров. Выявлена потребность готовить не просто среднестатистических «теоретиков», но менеджеров, вооруженных практическими навыками, умениями и компетенциями, умеющих анализировать происходящее в настоящее время и составлять своеобразные прогнозы на будущее. Продолжая анализировать современную подготовку студентов к будущей управленческой работе, автор замечает, что случившийся переход на новые образовательные стандарты обусловил и новые требования к подготовке будущих работников туристической отрасли. Осуществляется трансформация знаниевой системы и превращение ее в компетентностно-ориентированную, а работодатели предъявляют все большие требования к своим кандидатам, и отсутствие практического опыта может надолго затянуть процесс поиска подходящей работы. В решении этих проблем и освоении новой для российской действительности компетентностной системы обучения автор предлагает использовать такой важный элемент обучения практическим навыкам, как стажировка.

Ключевые слова: образовательная программа, проблемы, туристический менеджмент, менеджер по туризму, вузы физической культуры, практический опыт, компетенции, стажировка.

## SOME ASPECTS OF PREPARATION OF STUDENTS OF PHYSICAL CULTURE ACADEMY TO A POST OF TOURISM MANAGER

Stepanyan V.M.

*Volgograd State Physical Education Academy Volgograd, Russia ( 400005, Volgograd , Lenin Avenue, 78) e-mail: step-v2006@yandex.ru.*

This article discusses the main problems of future professionals for the tourism industry, common to most universities of Russia in general and high schools of physical culture in particular. Identified the need to prepare not just theoretical, but managers armed with practical knowledge, skills and competencies, able to analyze what is happening in the moment and be original forecasts. The article identifies a number of specific issues in the mainstream of management training future professional managers. Identified the need to prepare not just of average "theorists", but managers armed with practical knowledge, skills and competencies, able to analyze what is happening in the moment. The author notes that the transition from the old to the new educational standards. New standards set new requirements of employers to their employees. This has led to new requirements for employers to their employees. For these problems, the author proposes to use such an important element of learning as internship.

Keywords: educational program, problems, Tourism Manager, Sports Academy, travel manager, experience, competence, training.

Современный рынок туризма можно охарактеризовать как активно развивающийся и перспективный. Соответственно рынок вакансий в сфере туризма также велик и разнообразен: управляющий экскурсионного бюро, гид-переводчик, экскурсовод, менеджер по въездному/выездному туризму, агент по бронированию туров и многие другие.

Подготовка менеджеров для сферы туризма уже несколько лет подряд является «модным» и популярным направлением высшего образования. Поэтому сегодня во многих государственных и коммерческих вузах открываются направления подготовки специалистов такого рода. Однако подготовку кадров во многих этих вузах можно охарактеризовать как не совсем эффективную, направленную на «заточку» среднестатистического специалиста-исполнителя. Эта система нивелирует личность, так как готовит рядовых служащих, но никак не организаторов-преобразователей, обладающих гибким, нестандартным мышлением, склонностью к инновациям и лидерскими качествами. В процессе обучения в вузе должны формироваться такие индивидуальные качества, как самостоятельность в принятии решений, умение брать на себя ответственность, способность адаптироваться к изменениям во внешней среде, умение работать в команде, внимательное отношение к людям, высокие моральные стандарты и многое другое. Для решения обозначенных задач требуется создание эффективного механизма формирования указанных качеств у студентов и наличие соответствующего корпуса преподавателей, способных совместно с обучающимися этот механизм реализовывать [1].

Цель исследования – выявить и проанализировать основные проблемы и противоречия, существующие в современной системе подготовки студентов к должности менеджера по туризму.

Методы исследования включают в себя анализ авторитетных литературных источников по существующей проблематике, анализ образовательных программ, анкетный опрос, интервьюирование, наблюдение.

В ходе формирования и реализации образовательных программ вузы РФ, по нашему мнению, наталкиваются на ряд общих проблем, которые требуют своего решения. Основные из них, по нашему мнению, следующие.

1. Недооценка духовного развития личности будущего специалиста, его идеалов, мировоззрения, ценностей, которые он, так или иначе, будет реализовывать в профессиональной деятельности руководителя-менеджера. Не следует забывать, что вузы являются одними из главнейших институтов социализации личности и довершают окончательное ее формирование. Большинство молодых людей заканчивают обучение в высшем учебном заведении в 22-23 года, и это, по мнению большинства психологов, именно тот отрезок времени, когда окончательно формируется личность человека, его основные жизненные устои и принципы, а также морально-этические нормы, которые в дальнейшем изменить уже практически невозможно.

2. Ориентированность программ обучения в основном на теоретические знания, без учета необходимости формирования практических умений и навыков специалиста по менеджменту для определенной отрасли, в том числе для отрасли туризма.

3. Обучение отстает во времени от запросов потребителей (туристического менеджмента). Оно обосновывается больше всего сложившимися традициями фундаментального экономического образования (экономическая теория, микро- и макроэкономика, математические модели и подходы в экономике и др.). Профессионально ориентированные дисциплины и дисциплины по выбору высшего учебного заведения не полностью учитывают быстро меняющиеся особенности туристического менеджмента.

4. Отсутствие ориентации на формирование навыков здорового образа жизни будущих менеджеров, недооценка важности физического и психологического здоровья будущего специалиста. А ведь только здоровый человек, с хорошим самочувствием, активной жизненной позицией, оптимистичным взглядом на жизнь, моральной устойчивостью, высокой умственной и физической работоспособностью способен активно жить и успешно преодолевать профессиональные и бытовые трудности [2]. Сегодня требуются менеджеры, организаторы, специалисты, имеющие высокий уровень сформированности навыка здорового образа жизни, способные реализовать его в процессе профессиональной деятельности [4].

Если говорить применительно к обучению в системе вузов физической культуры, там можно определить еще ряд специфических проблем в русле управленческой подготовки будущих специалистов. К основным проблемам и противоречиям в данном случае мы отнесли следующие.

1. Упор на педагогическую подготовку студентов, традиционно сложившуюся в практике высшего физкультурного образования, что затрудняет управленческую подготовку студентов для будущей работы в системе рыночной экономики, основанной на принципах современного менеджмента.

2. Слабый акцент на преподавание профессионально ориентированных дисциплин (валеологии, туристической картографии, краеведения, экономической географии, культурологии, страноведения, этики, риторики и пр.).

3. Традиционная система жесткого кураторства студентов вузов физической культуры влечет за собой низкую степень самостоятельности студентов в принятии решений, что тормозит подготовку специалистов по менеджменту в сфере туризма, предполагающую в первую очередь развитие таких качеств, как инициативность и самостоятельность при принятии управленческих решений.

4. Недостаток у преподавателей собственного практического профессионального опыта именно в сфере туризма и гостеприимства.

5. Отсутствие социального заказа отрасли физической культуры по количеству, качеству и уровню подготовки специалистов по менеджменту в сфере туризма, необходимых для работы в управленческих структурах отрасли, что является значительным препятствием для профессионального самоопределения студентов.

На ежегодно проводимых специализированных ярмарках вакансий или при прохождении студентами практики работодатели отмечают тот факт, что проходящие выпускники и студенты старших курсов не имеют должных знаний и умений, однако при этом предъявляют высокие требования к заработной плате, имеют низкую трудовую мотивацию, но обладают завышенной самооценкой своих знаний. В наше время выпускнику высшего заведения по специализации «гостиничный и туристический бизнес» требуется много знать и уметь: хорошо владеть одним (а лучше двумя и более) языками; неплохо разбираться в географии и остальных специфических предметах данной отрасли; иметь хороший и разнообразный багаж знаний; обладать такими личными качествами, как ответственность, исполнительность, коммуникабельность, стрессоустойчивость и пр.

Говоря о будущем, можно только надеяться на то, что в дальнейшем в учебных заведениях начнут готовить не только «теоретиков», но грамотных, мыслящих специалистов, умеющих анализировать происходящее в настоящее время и составлять своеобразные прогнозы на будущее. В этом контексте в процессе обучения студентам следует давать задания именно на размышление, а не на чтение и повтор чужого мнения, как обстоит дело на большинстве семинарских занятий. В процессе обучения просто необходимы обсуждения, рассуждения, споры и полемика. Таким образом, рассмотрение данных проблем в русле изучения основных подходов к подготовке современных специалистов сферы туризма приобретает в настоящее время большое научное и практическое значение.

Продолжая анализировать современную подготовку студентов к будущей управленческой работе, стоит заметить, что случившийся переход на новые образовательные стандарты обусловил и новые требования к подготовке будущих работников туристической отрасли. Осуществляется трансформация знаниевой системы и превращение ее в компетентностно-ориентированную. Современные работодатели предъявляют все большие требования к своим кандидатам, и отсутствие практического опыта может надолго затянуть процесс поиска подходящей работы. Да и спрос на молодых специалистов без опыта работы сегодня, к сожалению, невелик.

В решении этих проблем и освоении новой для российской действительности компетентностной системы обучения может помочь, на наш взгляд, такой важный элемент обучения практическим навыкам, как стажировка.

Стажировка - это один из видов дополнительного профессионального образования специалистов, который осуществляется в целях формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Это способ взаимодействия предпринимателей и студентов для решения задач, связанных с функционированием и развитием предпринимательской деятельности. Целью стажировки молодых специалистов является закрепление теоретических знаний, полученных в учебных заведениях, а также приобретение необходимого практического опыта. Задачей стажировки становится выработка способности к аналитическому и креативному мышлению, навыков эффективной коммуникации и управленческой деятельности, умения самостоятельно принимать решения, а также развитие дисциплины и элементов самоорганизации [3].

Стажировка студентов в компаниях может иметь несколько позиций.

Первый уровень: знакомство студентов с организационными и техническими направлениями деятельности компании (на данном этапе стажеру могут поручать выполнение несложных заданий). В системе высшей школы этому уровню приблизительно соответствует ознакомительная практика.

Второй уровень: освоение студентами экономических уровней деятельности организации (на этом этапе стажер выполняет работу приблизительно на уровне менеджера низового и среднего звена). В системе высшей школы данному уровню может примерно соответствовать преддипломная практика.

Третий уровень: переход от роли стажера к полноценному штатному сотруднику компании.

Четвертый уровень: выход стажера на самостоятельные проекты в рамках предпринимательской компании.

Пятый уровень: самостоятельная управленческая деятельность бывшего стажера, а руководство предприятия выступает в качестве его эксперта, консультанта либо наставника.

В отличие от процесса обучения в вузе, теорию в процессе стажировки следует минимизировать, чтобы дать реальную возможность получения практического опыта, который пригодится для дальнейшего трудоустройства. Стажировка будущего менеджера по туризму должна включать в себя следующие компоненты: маркетинг, финансы, работу с клиентами, основы управления персоналом, психологию делового общения (в том числе и правила делового общения по телефону), менеджмент туроперейтинга, ознакомление и

участие в текущей работе конкретного подразделения и организации в целом, изучение опыта работы высококвалифицированных сотрудников.

Неоспоримыми плюсами работы по программам стажировки являются следующие: получение практического опыта и трудового стажа; приобретение навыков делового общения и работы в команде; знакомство с тонкостями своей будущей профессии; овладение основами самоменеджмента. Конечно, большинство студентов желают проходить стажировку в крупных, известных организациях, завоевавших положительную репутацию. Но не надо забывать, что отбор стажеров в такие компании более жесткий. Высокие требования предъявляются и к профессиональной компетенции кандидата, и к знанию иностранных языков и таким личным качествам, как инновационное мышление, самообучаемость, креативность, коммуникабельность, амбициозность и пр. Поэтому проще попасть на стажировку в небольшие, малоизвестные компании и получить свой первоначальный трудовой опыт у них.

Что касается процедуры отбора студента на роль стажера, то она может выглядеть следующим образом.

1. Заполнение формы заявки (анкеты) на участие в программе стажировки.
2. Тестирование кандидатов, анкеты которых были отобраны в ходе конкурса.
3. Решение кейсов по профессиональной тематике.
4. Собеседование с руководителем турфирмы, которая была выбрана для прохождения стажировки.

Со стороны компании, которая желает сотрудничать со студентами-стажерами, процедура такова.

1. Заключение договора с вузом.
2. На основании договора подготовка вузом писем-направлений.
3. На основании письма подготовка приказа о стажировке [5].

Оплата стажировки зависит от места и средств, которыми располагает компания, и от сферы деятельности фирмы. Расценивать стажировку как способ заработать или разбогатеть не стоит. Каждый студент, решивший проходить стажировку, должен помнить следующие правила.

1. Стажировка - это не обучение. При отборе стажеров, как правило, предпочтение отдается студентам старших курсов. И это норма, так как в это время теоретическая база знаний становится вполне достаточной для применения на практике.
2. Стажировка - это полноценная работа с соблюдением всех норм и правил внутреннего трудового распорядка. Стажировка должна документально оформляться согласно Трудовому

кодексу РФ как полноценная профессиональная деятельность с заключением трудового договора и оформлением трудовой книжки.

3. Во время стажировки сотрудник не должен быть предоставлен самому себе. В нашей стране широко используется институт наставничества и стажера прикрепляют к опытному сотруднику. В некоторых случаях руководитель сам может контролировать процесс стажировки кандидата.

Большинство студентов - будущих менеджеров по туризму, которых мы опрашивали на предмет желаний проходить стажировку во время учебы в вузе, довольно скептически относятся к практике такого рода. Они считают, что данные программы построены по принципу использования дешевого труда студентов, которые полноценно работают за небольшую сумму либо вовсе бесплатно (47% респондентов), что в штат практиканта никогда не зачислят (24% опрошенных), и что студенты-стажеры выполняют не производственные или управленческие задачи, а находятся «на побегушках» у руководства (21% респондентов).

### **Заключение**

К сожалению, и на самом деле не все компании вдумчиво подходят к процессу стажировки и нередко используют этот инструмент работы с персоналом как возможность сэкономить затраты на оплату труда. Применять или не применять стажировку зависит от желания руководителя. Но не следует забывать, что стажировка остается одним из эффективных способов грамотного подбора кадров и важным этапом обучения молодых специалистов практическим навыкам работы. Для будущих специалистов стажировка является прекрасной возможностью набраться практического опыта, присмотреться к будущей работе, оценить собственные силы и получить опыт еще во время учебы.

Таким образом, можно сделать вывод, что ведущей целевой установкой профессиональной подготовки студентов вузов физической культуры к должности менеджера по туризму является фундаментальная комплексная подготовка выпускников для успешного решения профессиональных управленческих задач, основанная на формировании необходимых менеджеру практических компетенций и наработки практических навыков еще на этапе вузовской подготовки.

### **Список литературы**

1. Зубарев Ю.А. Обучение специалистов в сфере высшего профессионального образования на основе лично ориентированного подхода // Вестник Евразийской академии административных наук. – 2012. - № 2. – С. 121-130.

2. Клаучек С.В., Фирсанова В.М. Формирование навыков здорового образа жизни у студентов как фактор повышения их профессиональной деятельности // Вестник Волгоградской государственной медицинской академии. - 2006. – № 4 (20). - С. 7-8.
3. Полякова Т.В., Степанян В.М. Привлечение студентов - будущих менеджеров к работе в студенческом научном кружке как инструмент профессиональной ориентации в вузе // Физическое воспитание и спортивная тренировка. – 2013. - № 2 (6). - С. 117-121.
4. Степанян В.М. Ключевые проблемы подготовки к должности менеджера по туризму студентов вузов физической культуры // Сборник научных трудов SWorld. – Одесса, 2012. – Т. 35. – Вып. 3. - С. 29-32.
5. Степанян В.М. Стажировка студентов специальности «Менеджмент организации» как важная ступень овладения навыками практической работы // Образование и наука без границ. – Пшемысль, 2013. – Т. 20. - С. 81-84.
6. Стрелкова В.В. Проблемы воспитания студентов-менеджеров в процессе обучения в вузе // Сборник научных трудов SWorld. – Одесса, 2012. – Т. 28. – Вып. 1. - С. 91-93.
7. Сулейманова С.Р. формирование профессиональных компетенций специалистов управления сферой физической культуры, спорта и туризма на этапе вузовской подготовки // Сборник научных трудов SWorld. – Одесса, 2009. – Т. 19. – Вып. 4. - С. 28-31.

**Рецензенты:**

Зубарев Ю.А., д.п.н., к.э.н., профессор, заведующий кафедрой спортивного менеджмента и экономики ФГБОУ ВПО «ВГАФК», г. Волгоград.

Кудинов А.А., д.п.н., профессор, заведующий кафедрой теории и истории физической культуры и спорта ФГБОУ ВПО «ВГАФК», г. Волгоград.