

ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ТУРИЗМА В УСЛОВИЯХ РОССИЙСКОГО КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Кузнецов Владимир Викторович,

доктор педагогических наук, профессор, vvkusnetsov@yandex.ru,

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург, Российская Федерация

В современных условиях постиндустриального общества очевидна тенденция ускорения процессов изменения туристского спроса. Эти изменения обуславливают развитие гибкой системы профессионального туристского образования, способной удовлетворять потребности в новых знаниях и умениях специалистов туристской индустрии. Государственные образовательные учреждения, находящиеся в жёстких нормативных рамках, не успевают быстро реагировать на возникающие, иногда в течение одного туристского сезона, запросы бизнес-среды. Вместе с тем следует подчеркнуть, что у профильных образовательных организаций, финансируемых государством, задачи профессиональной подготовки не сводятся исключительно к обеспечению запросов работодателей туризма «здесь и сейчас»; университеты и институты на основе проводимых мониторингов и форсайт-исследований также ориентируются на формирование специалистов с перспективными компетенциями (компетенциями, которые будут востребованы через несколько лет, после окончания вуза) и на формирование собственно запроса на новые компетенции посредством проектирования новых технологий, услуг и пр. в туризме. Таким образом, констатируется проблема, возникающая из-за потребности развития системы «быстрого» реагирования на запросы рынка труда и не вполне соответствующая этим запросам система государственного профессионального образования в сфере туризма. В статье развивается идея корпоративного обучения на рабочем месте персонала предприятий туристской индустрии. Идея корпоративного обучения не является новой сама по себе, однако, обоснование развития системы корпоративного обучения в контексте общей стратегии развития российского профессионального туристского образования, особенно в актуальной ситуации синхронизации профессиональных и образовательных стандартов и формирования отраслевой рамки квалификаций, является актуальной и остро востребованной. В качестве объекта исследования охарактеризованной выше проблематики определено российское корпоративное образование, в качестве предмета – модель корпоративной подготовки персонала для туризма в контексте развития российской системы профессионального туристского образования. Целью исследования определена разработка модели корпоративной подготовки персонала для туризма в контексте развития российской системы профессионального туристского образования. Для достижения цели исследования применён комплекс теоретико-методологических и научно-методических подходов, среди которых отметим прежде всего философско-культурологические подходы к модернизации образования с позиций личностно ориентированной парадигмы, теорию развития профессиональных и личностных характеристик в процессе профессионализации. Основными применёнными методами являются: теоретический анализ литературных источников; обобщение опыта ведущих образовательных практик в системе корпоративного образования, метод моделирования и др. По результатам проведённого исследования: уточнены принципы обучения взрослых применительно к профильной сфере образования; обобщены основные концептуальные положения акмеологии в предметной специализации; исследованы практики корпоративного туристского образования (на основе анализа обучения персонала на 37 предприятиях туризма), обобщены результаты исследования имеющихся практик корпоративного образования, выявлены проблемы, такие как: отсутствие систематического корпоративного образования на большинстве исследованных предприятий; недостаточная научно-методическая проработанность программ, отсутствие системы подготовки и отбора наставников. В качестве решения выявленных проблем предложена модель подготовки персонала для туризма в условиях корпоративного образования.

Ключевые слова: *российская система профессионального туристского образования, корпоративное образование, модель корпоративной подготовки персонала для туризма*

Введение. По актуальным данным Федерального агентства по туризму, в туристической индустрии Российской Федерации занято около 400000 человек¹. Мониторинги потребностей показывают, что с учётом интенсивного развития туристической сферы предприятия туризма нуждаются в более чем в 60000 профессионалах. В ближайшие годы начнут работать 540 вновь возводимых объектов размещения. Крупномасштабные мероприятия, специальные меры, предпринимаемые государством по стимулированию развития внутреннего и въездного туризма, механизмы Федеральной целевой программы развития туризма (2011–2018 гг.), диверсификация туристского предложения в результате изменения ситуации на рынке в контексте геополитических изменений последних лет – способствуют активизации интереса профессиональной общественности к проблемам подготовки профессиональных кадров для туризма. Проблемы туристского образования обсуждаются на самом высоком уровне, в последние годы активно демонстрирует себя межведомственное взаимодействие. На проектно-аналитическом семинаре по проблемам развития профессионального туристского образования (проведённом в аналитическом центре при Правительстве РФ 15 марта 2017 г. при участии Министерства образования и науки, Федерального агентства по туризму, вузовской общественности) были обозначены следующие основные вопросы, требующие решения²:

- недостаточно совершенные механизмы взаимодействия образовательных организаций с рынком труда, с одной стороны, и властью, с другой стороны, в результате чего возникают существенные проблемы в подготовке нужного количества специалистов с востребованными в индустрии туризма компетенциями;

- отсутствие необходимых методик выявления кадровых потребностей в сфере туризма;

- негибкость самой системы профессионального туристского образования, наличие у неё жёстких нормативных рамок, не позволяющих образовательным организациям гибко реагировать на потребности развивающейся сферы туризма;

- дороговизна туристского образования: более 1% всех финансируемых бюджетом мест обучения сконцентрированы на профильных для туризма направлениях подготовки;

- несовершенство методик подготовки профильных специалистов: их неготовность к мобильности, недостаточность самостоятельности и ответственности;

- недостаточное количество профильных преподавателей, способных работать на опережение процесса, на развитие востребованных в будущем компетенций;

- неактивная позиция большинства регионов РФ, не определивших для себя потребность в подготовке специалистов в области туризма;

- недостаточный уровень интеграции: внутренней и внешней (международной) российской системы профессионального туристского образования;

- отсутствие у большинства работающих в туристической индустрии специального туристского образования (по данным Российской гостиничной ассоциации, до 80% персонала гостиниц не имеют профильного образования);

- отсутствие объективных данных о реальных потребностях в специалистах всех уровней и всех профилей в сфере туризма как в центре, так и в регионах;

- асинхронное развитие системы профессиональных стандартов и образовательных стандартов в сфере туризма: профессиональные стандарты, по сути относящиеся к туризму (специалисты гастрономического туризма, детского туризма, санаторно-курортного туризма и др.), разрабатываются в отрыве от формирования государственного образовательного стандарта по туризму (а также стандарта по гостиничному делу);

- наличие проблем в современных педагогических технологиях в сфере профессионального туристского образования и отсутствие валидных инструментов оценки сервисных компетенций у выпускников;

- неспособность образовательных учреждений в сфере туризма активно способствовать развитию навыков предпринимательства у студентов, массово выращивать предпринимателей;

- недостаточная готовность вузов к реализации проектного подхода в организации образовательной деятельности, негибкость самой системы профессионального туристского образования, наличие у неё жёстких нормативных рамок, не позволяющих образовательным организациям гибко реагировать на потребности развивающейся сферы туризма.

Резюмируя перечисленные выше тезисы, характеризующие, по мнению экспертного сообщества, современное профессиональное туристское

¹ Сайт Федерального агентства по туризму РФ. Режим доступа: <http://www.russtourism.ru> (дата обращения: 13.01.2017).

² Там же.

образование в России, подчеркнём: очевиден системный разлад в профессиональном туристском образовании, требующий существенных трансформационных процессов.

Проблема пополнения отрасли квалифицированными кадрами очевидна: рост количества объектов туризма, необходимость ротации кадров, не имеющих профильного образования, необходимость повышения квалификации работающих в связи с меняющимися условиями и др. При этом очевидно, что решение проблемы путём перекаладывания её только на государство не соответствует задачам текущего момента: экономически целесообразно находить альтернативные бюджетному источнику финансирования образовательной деятельности.

Корпоративное обучение на предприятии туризма видится в этой связи как один из важнейших составляющих элементов модернизации профессионального туристского образования. Определим методологические основы, сущность, цель, задачи, организационно-технологические и научно-методические механизмы развития системы корпоративного обучения в сфере российского туризма.

Методологические основы корпоративного обучения. Под корпоративным образованием понимается специальное образование, реализуемое средствами компаний (за счёт или при участии работодателей) в целях усвоения обучающимся знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения профессиональных функций. В основе корпоративного обучения лежит методология обучения взрослых (Merriam Sh., Caffreilia R. и др. [18]). Для российского корпоративного образования сущностное значение имеют принципы

отечественной андрагогики (С.И. Змеев [3] и др.) и акмеологии (Е.Н. Богданов, В.Г. Зазыкин [2] и др.), принципы профессиональной педагогики (А.М. Новиков [10] и др.)

Уточним основные принципы андрагогики применительно к корпоративному обучению. Назовем принципы андрагогики, касающиеся организационно-педагогических условий осуществления обучения:

- принцип приоритетности самостоятельного обучения,
- принцип совместной деятельности обучающихся,
- принцип использования положительного личного опыта,
- принципы рефлексивного и элективного обучения (реализуются в рамках корпоративного обучения с учётом специфики «корпорации», а именно в зависимости от её размеров и наличия ресурсов на поддержание тренинг-персонала).

Теория корпоративного образования базируется на положениях постиндустриальной и индустриальной педагогики, определяющих миссию корпоративного образования как служение развитию корпоративной культуры, а также создание условий для образования в течение всей жизни: развитие способностей к общению, обучению, анализу, проектированию, осуществлению выбора и творчеству.

Рассмотрим особенности занятости на предприятиях индустрии туризма. По данным Федерального агентства по туризму РФ, в сфере туризма нашей страны занято около одного миллиона человек, причём абсолютное большинство этих предприятий – это индивидуальные, микро- и малые предприятия с минимальным

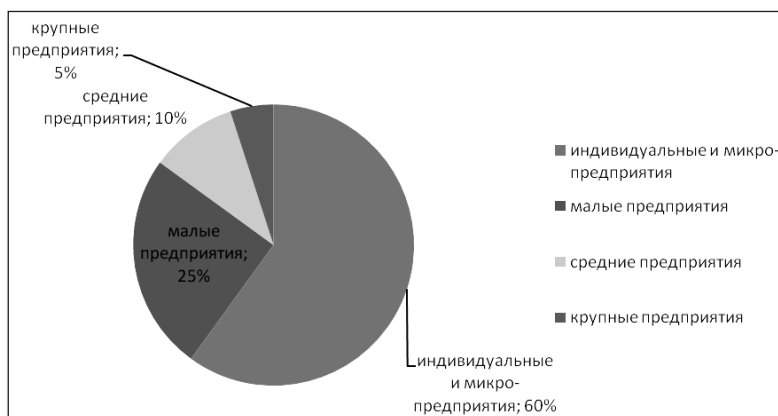


Рис. 1. Процентное соотношение предприятий туризма по количеству работающих
 Fig. 1. Percentage of tourism enterprises by number of employees

количеством работающих. По экспертным оценкам, на индивидуальных и микро-предприятиях (численностью работающих от одного до 15 человек) трудятся около 60% всех занятых в туризме; на малых предприятиях (численностью от 16 до 100 человек) трудятся менее 25% занятых; на средних предприятиях (от 101 до 300 человек) трудятся менее 10% занятых, и только 5% работают на крупных предприятиях (численностью работающих больше 250 человек) (рис. 1) [16, 17].

Особенности занятости в туристской сфере определяют особенности реализации различных форм корпоративного обучения: индивидуальные и микро-предприятия, как правило, неспособны самостоятельно решить вопрос обучения персонала, особенно с учётом принципов педагогики для взрослых.

Обобщённый опыт реализации программ корпоративного обучения в сфере туризма в РФ и за рубежом (Е.С. Сахарчук [11, 12, 13, 14]) даёт основание говорить о следующих трёх его основных формах:

1) организация обучения на предприятии туризма средствами предприятия с привлечением специально обученного тренинг-персонала (штатного и нештатного);

2) организация обучения на предприятии туризма средствами предприятия с привлечением сотрудников предприятия, выступающих в обучении наставниками;

3) организация обучения на базовом предприятии туризма с участием образовательных организаций и формированием сборных (от нескольких предприятий) групп обучающихся. Последняя форма имеет опыт реализации за рубежом, исследователь западных моделей подготовки кадров для туризма Е.С. Сахарчук [11, 12, 13, 14] ссылается на имеющийся опыт Германии и других европейских стран. С учётом основных форм реализации корпоративного обучения в данном исследовании уточнены особенности применения принципов андрагогики к организационно-педагогическим условиям корпоративного обучения (таблица 1).

Основные акмеологические принципы и подходы [4] в реализации корпоративного образования связаны с

- представлением о нём как полидетерминированном и сложноструктурированном объекте исследования и проектирования;

- представлением о нём как онтологически неоднородной, но единой функционально, движимой к своему оптимальному состоянию системе;

- парадигмальным принципом субъекта личности (личность как субъект совершенствования посредством самосовершенствования, деятельности и акмеологических технологий);

- принципом детерминизма, обоснованным пониманием, что 1) «внутреннее» есть логика развития личности в оптимальном направлении, 2) системообразующим фактором развития личности является сама личность; 3) двуединство внутренней и внешней детерминации развития личности при определяющем значении внутренней детерминации;

- двуединым принципом развития: развитие личности как стадийный необратимый процесс и развитие как функционирование личности в деятельности. Акмеологический принцип развития связан также с определением наличной стадии развития с идеалом и перспективой.

Резюмируя, подчеркнём: в контексте акмеологического подхода корпоративное образование связано с системным, модельным представлением о желаемом идеале развития, а также с активной субъектностью обучающегося [5, 6, 7, 8, 9, 15]. Таким образом, представляется возможным утверждать, что корпоративное образование в сфере туризма обоснованно связано с развитием отраслевой образовательной среды, включающей:

- систему представлений об оптимальных направлениях и траекториях профессионального развития;

- модели отраслевых профессионалов по видам профессиональной деятельности;

- представления о структуре и содержании оптимальных образовательных технологий, а также их образцы (примерные программы).

Анализ реализаций различных форм корпоративного образования в сфере современного российского туризма

В рамках данного исследования в целях выявления актуальной практики и проблематики были исследованы практические реализации различных форм корпоративного образования в сфере туризма. В частности, были исследованы корпоративные программы подготовки персонала предприятий туристской индустрии: туроператоров (Интурист, Туи, Академсервис, Интерс и др.), турагентства (Горячие туры, Открытый мир, Туркультура и др.), объекты размещения (Дома отдыха и гостиницы системы Управления делами Президента РФ, Рэдиссон и др.), туристские информационные центры, агентства по

Таблица 1

Уточнение принципов андрагогики в контексте корпоративного образования

Table 1

Refinement of the principles of andragogy in the context of corporate education

	Научная область	Принцип	Особенности применения принципов андрагогики к организационно-педагогическим условиям корпоративного обучения
1.	Андрагогика	Принцип приоритетности самостоятельного обучения	Принцип реализуется в преимущественно дистанционной форме. Означает существенное современное методическое обеспечение. В условиях корпоративного обучения дистанционный формат действенен при теоретической подготовке. Технологическая (производственная) подготовка осуществляется на рабочем месте.
2.		Принцип совместной деятельности обучающегося с одноклассниками и преподавателем	Принцип предполагает выявление образовательных потребностей обучающегося, познаваемых из 4-х источников:- от самого обучающегося;- от руководителя обучающегося;- от партнёра по деловым коммуникациям;- от когнитолога (аналитика). Особенности корпоративного обучения заключаются в специфике организации совместной деятельности: крупные (относительно крупные) предприятия обладают достаточными ресурсами для содержания в штате тренеров (когнитологов, аналитиков). В компаниях, относящихся к малому бизнесу, и индивидуальных предприятиях вопросы по организации совместной деятельности обучающихся решаемы посредством организации объединённых (межкорпоративных) баз практик на «базовых» предприятиях с участием, как правило, профильных образовательных организаций.
3.		Принцип использования имеющегося положительного жизненного опыта	Преимущественно используется социальный и профессиональный жизненный опыт как база обучения и источник формализации новых знаний. Выявленный индивидуальный опыт является основой для построения индивидуальной образовательной траектории. В корпоративном обучении имеется специфика, заключающаяся в особенности реализации индивидуальных образовательных траекторий сотрудников небольших компаний. Компании с небольшим количеством работающих индивидуализация реализуема через инструмент наставничества.
4.		Принцип корректировки устаревшего опыта	Корректировке подлежат знания, умения и навыки, входящие в противоречие с актуальными требованиями и задачами корпорации. Принципиально специфических характеристик у корпоративного обучения нет.
5.		Принцип индивидуального подхода	Индивидуальный подход предполагает учёт особенностей социально-психологических характеристик обучающегося. Специфика корпоративного обучения заключается в собственно форме его проведения: в академической группе посредством привлечения квалифицированного тренерского персонала (в крупных корпорациях) либо: 1) посредством специальной подготовки наставников или 2) посредством организации работы профессионального тренера в «сборной, объединённой» группе представителей разных компаний.
6.		Принцип эклективного обучения	Обучаемому предоставляется свобода определения цели, структуры и содержания образования. Особенности применения принципа в корпоративном образовании аналогичны вышеохарактеризованным: организация индивидуальной образовательной траектории зависит от формы осуществления корпоративного образования.
7.		Принцип рефлексивного обучения	Рефлексивность в обучении означает осознание обучающимся цели и задач обучения, а также осмысление процесса освоения знаний, умений и навыков. Применение принципа в корпоративном образовании реализуемо в условиях сформированной отраслевой образовательной среды, представляющей собой структурированную совокупность актуальных образовательных программ, синхронизированных с актуальными профессиональными стандартами в производственно-технологической сфере (туризма).
8.		Принцип востребованности результатов обучения	Принцип предполагает обучение в соответствии с актуальными потребностями конкретного предприятия.
9.		Принцип системности обучения	Реализация принципа системности означает соответствие цели, задач обучения его структуре, содержанию.
10.		Принцип актуализации результатов обучения	Актуализация полученных в результате обучения знаний, умений и навыков в сфере корпоративного образования осуществима в корреляции с развитием отраслевой образовательной среды, дающей представления о возможностях и направлениях профессионального развития обучающегося.
11.		Принцип развития обучающегося	Профессиональное развитие связано с совершенствованием личности прежде всего в контексте освоения нового профессионального и в том числе корпоративного опыта, связанного с корпоративными этикой, нормами и правилами.

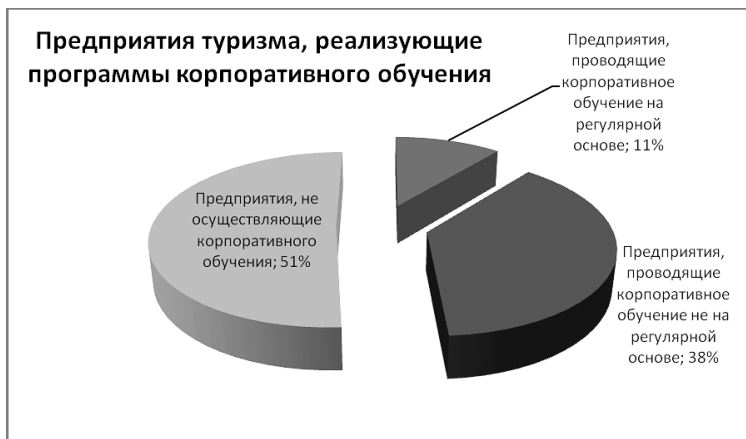


Рис. 2. Распределение по численности предприятий туризма, реализующих программы корпоративного обучения

Fig. 2. The number distribution of tourist companies, implementing corporate training programs

организации мероприятий и пр., всего — 37 предприятий туризма с общим числом работающих — более 1200 человек, реализующих различные формы корпоративного обучения. Исследование проводилось автором в течение 2015–2017 гг.

Методика исследования включала следующие содержательные модули:

1. Организация корпоративного обучения на рабочем месте.
2. Применение компетентно-индивидуального подхода при обучении.
3. Организация и технология подбора наставников; выявление уровня педагогической культуры наставников.
4. Организация и технология школы менторов.
5. Педагогические технологии обучения на рабочем месте.
6. Духовно-нравственное воспитание персонала.
7. Реализация различных технологий корпоративного обучения: интерактивные практические занятия, технология ситуационных задач, метод проектов Дж. Дьюи.
8. Диагностика готовности к осуществлению профессиональной деятельности на рабочем месте в условиях корпоративного обучения.

В результате проведённого исследования были выявлены следующие основные характеристики корпоративного образования в сфере туризма:

1. Корпоративное обучение на рабочем месте организовано на систематической основе на четырех предприятиях из 17 исследованных.

Систематическое обучение проводится на предприятиях гостиничного сервиса. На предприятиях туроператорского и турагентского сервиса корпоративное обучение реализуется, однако, не на систематической основе. Предприятиями по организации мероприятий, туристскому информационному сервису, микро-предприятиями турагентского сервиса собственные программы обучения не проводятся. Таким образом, были выявлены три категории предприятий, участвующих в корпоративном обучении:

- проводящие обучение на планируемой регулярной основе (4);
- проводящие разовые обучающие мероприятия (14);
- не проводящие программ корпоративного обучения (19). Результаты систематизации предприятий по регулярности проведения корпоративных обучающих программ отражены на рис. 2.

2. По параметру применения компетентно-индивидуального подхода в обучении выявлена следующая ситуация: компетентное содержание в рассмотренных программах не выражено, компетенции заменены «функциями», к выполнению которых готовят обучающихся.

3. По параметру «Организация и технология подбора наставников; выявление уровня педагогической культуры наставников» обнаружена ситуация, характеризующаяся следующими показателями:

- предприятия, на которых за корпоративное обучение несут ответственность специалисты в профильной сфере деятельности, имеющие педагогическую подготовку — 1 из 37;

- предприятия, организующие корпоративное образование и реализующие технологии подбора или обучения наставников – 0.

4. По параметру «Организация школ менторства» результаты отрицательные: школ менторства на исследованных предприятиях нет.

5. По параметру «педагогические технологии», используемые в программах корпоративного обучения, были выявлены следующие показатели:

- всего программ корпоративного обучения – 18;

- из них с использованием отдельных научно обоснованных педагогических технологий – 7. По данному параметру представляется возможным констатировать невысокий в целом уровень научно-методической подготовки сотрудников, отвечающих за корпоративное обучение.

6. По параметру «Духовно-нравственное воспитание персонала» выявлена следующая ситуация:

- программ корпоративного обучения, включающих отдельные положения кодекса профессиональной этики, корпоративного кодекса – 16 из 18 исследованных;

- программ, включающих практику деятельности, связанную с отработкой компетенций, связанных с профессиональной этикой – 4 из 16 исследованных.

7. По параметру «Реализация различных технологий корпоративного обучения» исследование показало следующие результаты:

- всего программ с применением научно обоснованных педагогических технологий – 7;

- программ с применением интерактивных форм взаимодействия в учебной группе – 7;

- программ с применением метода проектов – 1.

8. По параметру «Диагностика готовности к осуществлению профессиональной деятельности на рабочем месте в условиях корпоративного обучения» исследование выявило следующие результаты:

- программ корпоративного обучения, по которым осуществлялась диагностика – 16 из 16;

- программ, по которым осуществлялась диагностика в форме профессионального экзамена на способность выполнения профессиональных функций – 6 из 16;

- программ, методически обеспеченных для проведения диагностики готовности к осуществлению профессиональной деятельности – 3 из 16.

Обобщая результаты проведённого исследования, следует указать на следующие проблемные зоны российского корпоративного образования в сфере туризма:

- отсутствие систематического корпоративного обучения на большинстве исследованных предприятий туризма;

- отсутствие системы подготовки кадров для менторской и наставнической деятельности и связанный с этим фактором в целом низкий уровень педагогической культуры корпоративных тренеров, а также недостаточный уровень научно-методического обеспечения образовательного процесса.

Предложения по развитию системы подготовки кадров для туризма средствами корпоративного образования: модель корпоративной подготовки персонала для туризма в контексте развития российской системы профессионального туристского образования

Предлагаемая модель корпоративной подготовки персонала для туризма содержит организационно-педагогические условия развития системы подготовки персонала для предприятий туризма. Прежде всего речь идёт о трёх формах реализации корпоративного обучения:

на средних и крупных предприятиях туризма – в форме регулярно проводимых образовательных программ, варьирующихся по востребованной тематике;

на индивидуальных, микро- и малых предприятиях – в форме программ, реализуемых при участии профильных образовательных организаций в сборных группах; либо в форме индивидуального наставничества при отсутствии групп.

Модель предполагает реализацию средствами туристских компаний программ специального образования в целях усвоения обучающимся знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного выполнения трудовых функций в профессиональной сфере.

Реализация модели базируется на принципах: приоритетности самостоятельного обучения, совместной деятельности, опоры на жизненный (социальный и профессиональный) опыт обучающихся, корректировки устаревшего опыта, индивидуального подхода, элективного и рефлексивного обучения, системности и актуализации результатов обучения, развития обучающегося [19, 20, 21].

Содержание корпоративного обучения в сфере туризма формируется с учётом следующих

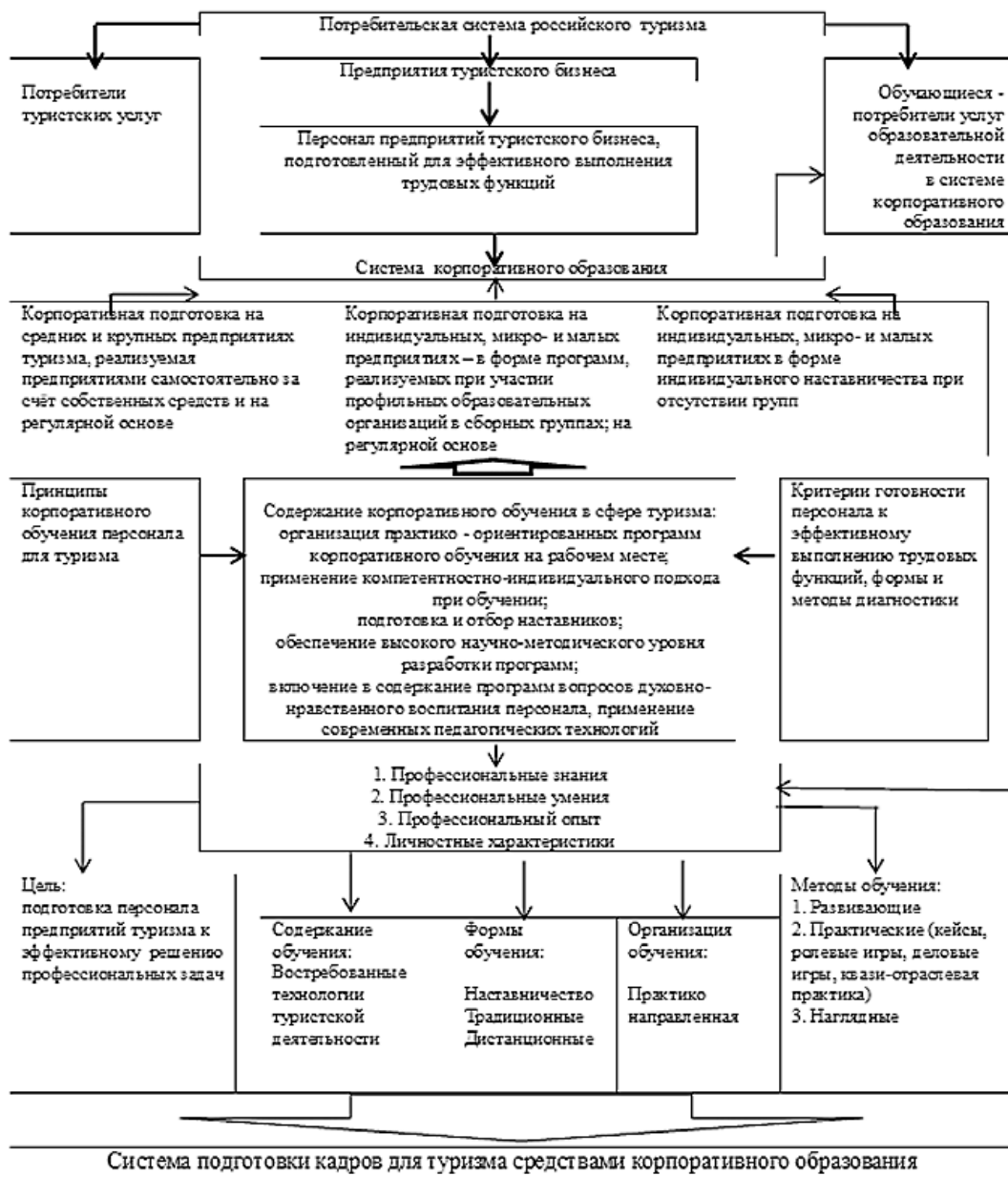


Рис. 3. Модель системы подготовки кадров для туризма средствами корпоративного образования
 Fig. 3. The model of the staff training system for tourism with corporate education means

доминант: организация практико-ориентированных программ корпоративного обучения на рабочем месте; применение компетентностно-индивидуального подхода при обучении; подготовка и отбор наставников; обеспечение высокого научно-методического уровня разработки программ; включение в содержание программ вопросов духовно-нравственного воспитания персонала, применение современных педагогических технологий: интерактивные практические занятия, технология ситуационных задач, метод проектов Дж. Дьюи; проведение диагностики усвоения профессиональных знаний, умений и навыков в форме производственных экзаменов. Модель корпоративной подготовки персонала для туризма графически отражена на рис. 3.

Заключение

Предложенная модель системы подготовки кадров для туризма средствами корпоративного образования может быть реализована при координирующем участии отраслевых органов регулирования профессионального туристского образования; как следует из приводимой выше аргументации, индивидуальные, микро- и малые предприятия туризма испытывают сложности в реализации собственных программ обучения персонала, и консолидированное предложение сборных групп, сформированное при участии профильного учебно-методического

объединения или координационного совета по подготовке кадров для туризма, является, на наш взгляд, вполне реальным инструментом развития корпоративного образования в систему, при которой доступ к качественным программам может быть обеспечен каждому работнику. Разнообразие форм корпоративного образования есть условие формирования сбалансированного практико-ориентированного образовательного предложения, быстро реагирующего на потребности рынка труда.

Выводы по результатам проведённого исследования: 1) развитие корпоративного образования в сфере туризма —необходимое условие формирования полноценной преемственной системы профессионального туристского образования, способной обеспечить непрерывное профессиональное совершенствование отраслевым кадрам; 2) корпоративное образование как часть единой преемственной системы профессионального туристского образования способно создавать условия для образования в течение всей жизни и нацелено на развитие ключевых отраслевых компетенций и актуальных навыков в сфере туризма; 3) практическая направленность корпоративного образования, базирующегося на современных технологиях профессиональной педагогики, способствует развитию личностных характеристик субъекта, делающих его более успешным в самоореализации и саморазвитии.

Литература

1. *Асмолов А.Г.* Вызовы современности и перспективы профессионального роста в мире образования // Образовательная панорама. 2016. № 1 (5). С. 6–8.
2. *Богданов Е.Н., Заыкин В.Г.* Психология личности в конфликте. СПб.: Речь, 2002. 224 с.
3. Змеев С.И. Технология обучения взрослых. М.: Академия, 2002. 144 с.
4. *Кашатов М.М.* Акмеология. Ярославль, 2011. 112 с.
5. *Кузнецов В.В.* Введение в профессионально-педагогическую специальность. М., 2011. 176 с.
6. *Кузнецов В.В.* Методика профессионального обучения в постиндустриальном обществе // Вестник Оренбургского университета. 2013. № 2 (151). С. 147–150.
7. *Кузнецов В.В.* Методика профессионального обучения как фактор развития деятельности и личности педагога // Вестник Оренбургского государственного университета. 2011. № 2 (121). С. 192–197.
8. *Кузнецов В.В.* Формирование экосистемной среды в туристском вузе как стратегия его развития. // Сервис в России и за рубежом. 2017. Т. 11. № 1 (71). С. 166–173.
9. *Кузнецов В.В., Моршинин А.Р.* Инновации в профессиональном образовании // В сб. Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. 2014. С. 82–85.
10. *Новиков А.М.* Проблемы гуманизации профессионального образования // Педагогика. № 9. 2000. С. 3–10.
11. *Сахарчук Е.С.* Методика анализа зарубежных моделей подготовки кадров для сферы туризма // Вестник Ассоциации вузов туризма. Т. 8. 2014. № 3. С. 78–85.
12. *Сахарчук Е.С., Федюлин А.А.* Образовательный кластер по туризму и сервису Московской области // Вестник Ассоциации вузов туризма. Т. 8. 2014. № 2. С. 49–55.

13. *Сахарчук Е.С.* Современные подходы к оптимизации учебных планов основных образовательных программ академического бакалавриата в области туризма /Е.С. Сахарчук, Т.В. Харитоновна, С.В. Илькевич, П. Штремберг // Вестник Ассоциации вузов туризма. 2014. № 4 (8). С. 31–36.
14. *Сахарчук, Е.С.* Структура модели образования в сфере туризма: теоретическое обоснование // Вестник Ассоциации вузов туризма. Т. 9. 2015. № 2 (10). С. 34–43.
15. *Третьякова Т.Н., Казанцева А.Н.* Праксеологический подход к туристскому образованию // В сборнике: Современные проблемы науки туриндустрии. Челябинск, 2016. С. 186–190.
16. *Чупанов А.Х.* Использование тренинговых технологий в подготовке будущего менеджера туризма. / Э.А. Абдулатипова, А.Х. Чупанов А.Х., Д.М. Маллаев // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. 2016. № 1 (34). С. 22–27.
17. *Чупанов, А.Х.* Модель формирования профессиональной компетентности будущих специалистов туристского профиля в условиях информационной образовательной среды /Т.А. Матафонова, А.Х. Чупанов/ Мир науки, культуры, образования. 2014. № 1 (44). С. 113–115.
18. E-mentoring: using computer mediated communication to enhance the mentoring process. Innovative higher education. ISSN 0742–5627. 2006. N.3. P. 211–227.
19. *Кузнецов В.В.* Корпоративное образование: содержание и сущность/ В ж. Отечественная и зарубежная педагогика. 2017. Т. 1 (35). С. 51–61.
20. *Кузнецов В.В.* Корпоративное образование. Екатеринбург, 2010.
21. *Кузнецов В.В.* Общая и профессиональная педагогика: учебник и практикум для прикладного бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. М.: Изд-во «Юрайт», 2016.

STAFF TRAINING FOR TOURISM IN THE CONDITIONS OF RUSSIAN CORPORATE EDUCATION

Vladimir V. Kuznetsov,

Dr. Sci. (Pedagogic), Prof., vvkusnetsov@yandex.ru

Orenburg State University, Orenburg, Russian Federation

In modern conditions of post-industrial society the tendency of acceleration of the processes of tourism demand change is evident. These changes determine the development of a flexible system of professional tourism education that can meet the needs for new knowledge and skills of specialists of tourism industry. State educational institutions are in a strict regulatory framework, do not have time to respond quickly to emerging, sometimes within a tourist season, requests of the business environment. However, it should be emphasized that the profile of educational institutions funded by the state, objectives of professional training are not limited solely to ensuring the needs of employers of tourism “here and now”; universities and institutes on the basis of monitoring and foresight studies are also aimed at the formation of specialists with advanced competencies (competencies that will be needed in a few years after graduation) and on the formation of actual demand for new competencies through the design of new technologies, services and others in tourism. Thus, they state the problem caused with the development needs of the “fast” response of the labor market and not quite appropriate to these requests, the system state of professional education in the field of tourism. The article develops the idea of the corporate workplace staff training in the tourism industry. The idea of corporate training is not new; however, the rationale for the development of corporate training system in the context of the overall development strategy of the Russian professional tourism education, especially in the current situation synchronization professional and educational standards and the formation of sectoral qualifications frameworks, is relevant and urgently needed. The study object of described above issues is the Russian corporate education, the subject is the model of corporate personnel training for tourism in the context of development of Russian system of professional tourism education. The aim of the study is the model development of corporate training staff for the tourism development in the context of the Russian system of professional tourism education. To achieve the objectives of the study the author applies the complex of theoretic-methodological and scientific-methodological approaches, among which the first ones are philosophical and cultural approaches to the modernization of education from the standpoint of personality-oriented paradigm, the theory of the development of professional and personal characteristics in the process of professionalism. The main applied methods are: theoretical analysis of the literature; a synthesis of the experience of the leading educational practices in the system of

corporate education, simulation method, etc. The results of the study refine the principles of adult learning as applied to this specific area of education, summarize the basic concepts of acmeology in the subject of specialization, research practices in corporate tourism education (based on the analysis of staff training in 37 enterprises in tourism), summarize the results of a study of existing practices of corporate education, identify problems such as: lack of systematic corporate education at most of the enterprises; insufficient scientific and methodological elaboration of programs, the lack of preparation and selection of mentors. As a solution to the identified problems we propose a model of staff training for tourism in the context of corporate education.

Keywords: *Russian system of tourist professional education, corporate education, corporate staff training for tourism*

References:

1. Asmolov A.G., Modern Challenges and Perspectives of Professional Development in the World of Education. *Obrazovatel'naya panorama*, no. 1 (5), 2016, pp. 6–8. (In Russ.).
2. Bogdanov E.N., Zazykin V.G., Psychology of personality in the conflict. St. Petersburg: Rech', 2002. 224 p. (In Russ.).
3. Zmeev S.I., Technology of adult education. Moscow: Akademiya, 2002. 144 p. (In Russ.).
4. Kashapov M.M., Acmeology. Yaroslavl, 2011, 112 p. (In Russ.).
5. Kuznetsov V.V., Introduction to vocational teaching profession. Moscow, 2011, 176 p. (In Russ.).
6. Kuznetsov V.V., Methods of vocational education in the postindustrial society. *Vestnik Orenburgskogo universiteta*, no. 2 (151), 2013, pp. 147–150. (In Russ.).
7. Kuznetsov V.V., Methodics of professional education as a factor of development of a teacher's activity and personality. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 2, (121), 2011, pp. 192–197. (In Russ.).
8. Kuznetsov V.V., Forming ecosystem environment in university of tourism as a strategy for its development. *Servis v Rossii i za rubezhom*, no. 1 (71), vol. 11, 2017, pp. 166–173. (In Russ.).
9. Kuznetsov V.V., Morshinin A.R., University complex as a regional center of education, science and culture. 2014, pp. 82–85. (In Russ.).
10. Novikov A.M., Problems of humanization of vocational education. *Pedagogika*, no. 9, 2000, pp. 3–10. (In Russ.).
11. Sakharchuk E.S., Tourist-industry personnel training: an analysis of non-Russian training models. *Vestnik Assotsiatsii vuzov turizma*, no. 3, vol. 8, 2014, pp. 78–85. (In Russ.).
12. Sakharchuk E.S., Fedulin A.A., Moscow regional education cluster in tourism and service. *Vestnik Assotsiatsii vuzov turizma*, no. 2, vol. 8, 2014, pp. 49–55. (In Russ.).
13. Sakharchuk E.S., Kharitonova T.V., Il'kevich S.V., Shtromberg P., Contemporary approaches to curriculum optimization for the educational programs of the academic bachelor in tourism. *Vestnik Assotsiatsii vuzov turizma*, no. 4 (8), vol. 8, 2014, pp. 31–36. (In Russ.).
14. Sakharchuk E.S., The structure of the educational model in the tourism: a theoretical basis. *Vestnik Assotsiatsii vuzov turizma*, no. 2 (10), vol. 9, 2014, pp. 34–43. (In Russ.).
15. Tret'yakova T.N., Kazantseva A.N., Modern problems of science of industry. Chelyabinsk, 2016, pp. 186–190. (In Russ.).
16. Chupanov A. Kh., Abdulatipova E.A., Mallaev D.M., Using the training technologies during the future tourism manager's training. *Izvestiya Dagestanskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. Psikhologo-pedagogicheskie nauki*, no. 1 (34), 2016, pp. 22–27. (In Russ.).
17. Chupanov A. Kh., Matafonova T.A., Model of formation of professional competence of future experts of a tourist profile in the conditions of the information educational environment. *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya*, no. 1 (44), 2014, pp. 113–115. (In Russ.).
18. E-mentoring: using computer mediated communication to enhance the mentoring process. *Innovative higher education*, no. 3, 2006, pp. 211–227. ISSN 0742–5627. 2006.
19. Kuznetsov V.V. Corporate education: content and essence / W. Domestic and foreign pedagogy. 2017. Vol. 1 (35). P. 51–61.
20. Kuznetsov V.V. Corporate education. Ekaterinburg, 2010.
21. Kuznetsov V.V. General and vocational pedagogy: the tutorial and practicum for applied baccalaureate 2nd ed., Rev. and EXT., M.: publishing house "Yurait", 2016.

Для цитирования:

Кузнецов В.В. Подготовка персонала для туризма в условиях российского корпоративного образования // Вестник Ассоциации вузов туризма и сервиса. Т. 11. 2017. № 2. С. 47-57.

DOI 10.22412/1999-5644-11-2-3.

Дата поступления статьи: 02.04.2017.

For citations:

Kuznetsov V.V., Staff training for tourism in the conditions of Russian corporate education. *Vestnik Assotsiatsii vuzov turizma i servisa*, 2017, vol. 11, no. 2, pp. 47-57 (In Russ.).

DOI 10.22412/1999-5644-11-2-3.

Received on April 2nd, 2017.