

РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ МЕНЕДЖЕРА В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

В статье проводится изучение терминов карьера, карьерный рост, профессиональный рост. Анализируются особенности карьерного роста в индустрии гостеприимства. Выделяются виды и формы карьеры. Дается обоснование необходимых критериев для успешного продвижения по карьерной лестнице.

Ключевые слова: карьера, профессиональный рост, развитие, продвижение.

Е.А. Rzheпка

DEVELOPMENT OF CAREER OF THE MANAGER IN THE SPHERE OF HOSPITALITY

In article research of terms career, career development, professional growth is conducted. Features of career development in the industry of hospitality are analyzed. Types and forms of career are allocated. Justification of necessary criteria for successful advance on a career ladder is given.

Keywords: career, professional growth, development, advance.

В современной научной литературе существует огромное количество примеров в определении понятия «карьера», каждое из которых отражает определенную сторону этого термина. Это говорит о том, что «карьера» может характеризоваться как сложное многоаспектное явление.

Первоначально слово «карьера» имеет итальянские корни и происходит от «*carriera*», то есть «бег, жизненный путь, поприще». Из этого определения становится ясно, что с одной стороны карьера это непрерывный процесс продвижения к успеху, то есть постоянная динамика. С другой стороны это статичное явление, отображающее уже готовый результат этого движения. Есть еще и третий взгляд, объединяющий два первых, когда карьера воспринимается как вид профессионального продвижения с остановками на неопределенный срок на всех промежуточных должностях.

Такие важные составляющие карьеры, как рост, развитие, достижения, продвижения, динамика, происходят практически параллельно с ростом уровня благосостояния субъекта карьеры, а содержание развития в карьере характеризуется профессиональным ростом, статусно-ролевым и личностным изменением.

Полноценная карьера в сфере гостеприимства рождается в полном взаимодействии процесса и результата, развития и продвижения.

Как один из структурных аспектов карьеры «профессиональный рост» довольно часто используется в качестве синонима рассматриваемого термина, но в большинстве случаев авторы не дают его определения, вкладывая в него неодно-

значный смысл, отождествляя с понятиями «служебно-профессиональное продвижение», «рост профессионального мастерства», «управление талантом менеджера». Однако перечисленные понятия отражают только отдельные стороны процесса профессионального роста. В частности, понятие «повышение квалификации», «рост профессионального мастерства» относятся к прикладной сфере профессионального роста и трактуют процесс увеличения и совершенствования знания, умений и навыков по определенной специализации. Термин «служебно-профессиональное продвижение» используется для обозначения организационного аспекта процесса должностного роста. Но представляется очевидным, что профессиональный рост не исчерпывается только вышеперечисленными аспектами. Совершенно ясно, что профессиональная деятельность в сфере гостеприимства, включает в себя личностную, предметную, функциональную и социальную составляющие.

С личностной точки зрения, профессиональный рост представляет собой развитие личных качеств менеджера, необходимых для соответствующей профессии; предметная ориентация предполагает освоение предмета профессиональной деятельности, повышение профессионального мастерства, талантов; в функциональном плане важно усложнение профессиональных функций, повышение их общественной значимости; в социальном – изменение социального статуса, в основном посредством повышения должностного уровня и роста оплаты труда.

Для обозначения процессов развития карьеры в личностно-предметном плане наиболее подходящим можно считать термин «профессиональное развитие». Профессиональное развитие можно рассматривать как процесс повышения менеджером своих индивидуальных возможностей по выполнению профессиональных функций, который проявляется в улучшении количественных и качественных результатов профессиональной деятельности. В функционально-социальном плане профессиональный рост можно выразить в серии поступательных перемещений по различным должностям, способствующей развитию компании в целом и личности в частности.

Связь между профессиональным ростом и развитием карьеры можно установить посредством личностно-предметной и функционально-социальной сторон и устанавливается с помощью оценки результатов профессионального развития менеджера, когда ему не только присваивается определенная квалификационная степень, но и выявляется его способность выполнять более сложные функции, соответствующие более высокой должности. На практике наблюдается некоторое несоответствие между уровнем профессионального развития и должностным продвижением, что вызвано некоторым противоречием между непрерывностью процесса профессионального развития и дискретным характером должностного продвижения.

Итак, мы переходим к этапу двойственности в понимании карьеры в сфере гостеприимства. С одной стороны, она включает в себя внутреннее развитие личности, т.е. качественные изменения, происходящие с субъектом карьеры, а с другой стороны – процесс внешнего продвижения субъекта в предлагаемой среде: в системе иерархии, пространстве организационных позиций.

Для продвижения по карьерной лестнице в сфере гостеприимства, с учетом эмпирических исследований, можно выделить необходимость три наиболее важных **знания**: 1) знание технологий гостиничного обслуживания; 2) владение иностранными языком, в том числе специальной лексикой; 3) владение основными компьютерными программами, в том числе специальными гостиничными ИТ продуктами. Основные **навыки и умения**, можно емко сформулировать как: 1) умение проектировать технологические процессы гостиничного обслуживания; 2) Умение осуществлять технологические процессы гостиничного обслуживания; 3) умение контролировать и оценивать результаты технологических процессов гостиничного обслуживания. Среди личностных качеств, главными являются: 1) готовность к деятельности в сфере гостеприимства; 2) мотивация на обслуживание с целью удовлетворение запросов клиента; 3) способность к нестандартным решениям сложных вопросов, умение убеждать, целеустремленность.

Современный менеджер, нацеленный на карьерный рост понимает, что в современных реалиях ему необходимы: экономические знания, умение брать на себя ответственность, правовые знания, способность к оперативному принятию решений, умение налаживать контакты с разными категориями клиентов, знание принципов эффективного управления, инициатива, знание каждого подразделения производства, требовательность, знание психологии.

В качестве необходимого условия для развития карьеры в сфере гостеприимстве следует выделить отбор как особый механизм, с помощью которого внутреннее развитие личности сопровождается внешним продвижением. В процессе карьерного продвижения отбор включает процессы оценивания и выбора. Как правило, на основе измерения и сравнения уровня различных кандидатов с определенным эталоном производится оценивание кандидатов для продвижения. Выбор кандидатов на продвижение по карьерной лестнице менеджера предполагает оценивание по различным параметрам.

Важным элементом отбора в карьере является социальная среда. Продвижение происходит в процессе освоения определенного пространства в этой среде, формализованного профессиональными, статусными, должностными и другими уровнями. Можно назвать эту среду карьерной, так как множество людей проводят в ней большую часть своей сознательной жизни и главной задачей видят как раз карьерные изменения.

Существует огромное количество классификаций и форм развития карьеры, но мы выделим только те, которые касаются сферы гостеприимства и имеют приоритетное значение.

1) По охвату среды развития карьера бывает межорганизационной, внутриорганизационной и внутридолжностной. Межорганизационная карьера отражает особенности прохождения менеджером этапов своего карьерного роста на различных должностях в различных компаниях. Внутриорганизационная карьера приурочена к стадиям развития в одной конкретной организации. А вот внутридолжностная карьера может рассматриваться как профессионально-квалификационное развитие личности в рамках одной должности.

2) По направлению движения, карьерный рост может быть: горизонтальный, вертикальный и ступенчатый. Вертикальный рост, наиболее предпочитаемый ра-

ботниками, и предполагает должностное продвижение на более высокую позицию. Причем нужно иметь в виду, что карьера в обычной жизни как раз и предполагает движение по вертикали. Чаще всего горизонтальное развитие карьеры отражает перемещение работника на другие функциональные позиции или расширение должностных обязанностей. Этот тип развития карьеры может быть связан с изменением структуры предприятия или желанием руководства компании мотивировать работника материальными или нематериальными способами. Ступенчатая карьера является сочетанием вертикальной и горизонтальной, с неким задерживанием на каждой ступени развития.

3) По виду изменений, можно выделить четыре основных формы карьеры: профессиональная, должностная, монетарная, статусная. Профессиональная карьера, как правило, изменяется по результатам внутренней аттестации работников гостиничного предприятия, в результате которой присваивается определенная категория, квалификационный разряд или степень. Должностная карьера предполагает изменение должности и, следовательно, обязанностей. Статусная карьера предусматривает различные поощрения, предполагающие повышение статуса работника (например, звания за выслугу лет или выдающийся вклад в развитие компании). Монетарная карьера связана исключительно с повышением уровня оплаты труда, увеличения количества льгот и привилегий. Нужно иметь в виду, что данные виды карьер могут протекать как автономно, так и взаимосвязано между собой.

Список использованной литературы

1. Гостиничная отрасль испытывает дефицит кадров // Деловой журнал «Современный Отель». – 2014. – № 12 / [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hotelexecutive.ru/article.php?numn=10500> (12.03.2016).

2. Ерёмкина И.Ю. Профессиональный рост менеджеров производственной организации / И.Ю. Ерёмкина, Д.В. Ячник // труды РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина. 2012. – № 1 (266). – С. 173–183.

3. Мусоян В.А. Гостиничный бизнес в России: особенности и модели карьерного роста и развития / В.А. Мусоян, Е.Л. Сысова // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. III междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск : СибАК, 2015. – № 9 (52). – С. 50–59/

Информация об авторе

Ржепка Элина Анатольевна – зав. кафедрой туризма и гостиничного бизнеса, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: tourism@isea.ru.

Author

Rzhepka Elina Anatolievna – head of tourism and hotel business Department, Baikal state University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003, e-mail: tourism@isea.ru.