

Компетенции выпускников магистратуры: что востребовано работодателями сферы гостеприимства

К.В. Решетникова¹, М.Д. Предводителева²,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»,
Москва, Россия
¹<http://0000-0002-9748-7657>
²<http://0000-0001-8385-2927>

Аннотация

Актуальность. Предлагаемая статья направлена на рассмотрение одного из исследовательских вопросов, возникающих в связи с проблемой подготовки магистров, ориентированных на работу в сфере гостеприимства. Цель статьи состоит в представлении результатов исследования, направленного на выявление компетенций, которыми должны обладать выпускники магистерских программ, поступающие на работу в российские и международные организации гостиничной сферы.

Методы. Методология исследования базируется на концептуальных подходах к изучению компетенций, разработанных отечественными и зарубежными исследователями. В частности, за основу взят компетентностный подход, получивший свою реализацию в ходе Болонского процесса. Основные методы сбора данных включают в себя анализ документов, в качестве которых рассматриваются профессиональные и образовательные стандарты, глубинные интервью с экспертами – топ-менеджерами отелей и сотрудниками среднего звена, дополненные анкетированием.

Результаты. Результатом исследования стал перечень компетенций выпускников магистерских программ, востребованных рынком труда в гостиничной сфере. Выявленные компетенции представляют интерес в первую очередь для образовательного сообщества.

Перспективы. Полученные результаты исследования могут быть использованы для формирования образовательных стандартов, а также учебных планов образовательных магистерских программ по гостеприимству и учебных программ отдельных учебных дисциплин. Кроме того, результатами исследования могут воспользоваться специалисты по управлению персоналом, занимающиеся вопросами подбора и отбора персонала для компаний в сфере гостеприимства.

Ключевые слова: компетенции; компетентностный подход; модель компетенций в сфере гостеприимства; магистратура; компетенции выпускника магистратуры.

Для цитирования: Решетникова К.В., Предводителева М.Д. Компетенции выпускников магистратуры: что востребовано работодателями сферы гостеприимства // Управленческие науки. 2017. Т. 7. № 4. С. 90–97.

УДК 378, 338.48

JEL A22, I23, I24

The Competencies of Master Program Graduates: Employers' Demands in Hospitality

K.V. Reshetnikova¹, M.D. Predvoditeleva²,

National Research University Higher School of Economics,
Moscow, Russia

¹<http://0000-0002-9748-7657>

²<http://0000-0001-8385-2927>

Abstract

Introduction, Purpose. This paper deals with one of the research questions arising in connection with the problem of Master degree students teaching who intend to work in the hospitality industry. The purpose of the article is to present results of research aimed at identifying the competencies required by the graduates of Master programs who start working in the Russian and international hotel industry organizations.

Methods. The research methodology is based on the conceptual approaches to the study of competencies, developed by Russian and international researchers. In particular, this investigation capitalizes on the competency-based approach which was implemented during the course of the Bologna Process. The main data collection methods include analysis of documents (professional and educational standards) and in-depth interviews with experts (top and middle managers of hotels) with experience in the industry, complemented by questionnaires.

Results. The result of the study is a list of graduates competencies of pre-experience Master programs that are in demand on the labor market in the hotel industry. The identified competencies are of interest primarily to the sphere of education.

Discussion. The result can be employed for the development of educational standards, as well as curricula of educational Master programs in hospitality and syllabi of individual disciplines. In addition, the results of this study can be used by HR managers dealing with recruitment and selection of personnel for hospitality industry companies.

Keywords: competencies; competency-based approach; competency model in hospitality education; master programs.

For citation: Reshetnikova K.V., Predvoditeleva M.D. The Competencies of Master Program Graduates: Employers' Demands in Hospitality. *Upravlencheskie nauki = Management Sciences*, 2017, vol. 7, no. 4, pp. 90–97. (In Russ.).

UDC 378;338.48

JEL A22, I23, J24

Введение

Рыночные и политические преобразования, произошедшие в России в начале 90-х гг. прошлого столетия, оказали кардинальное воздействие на структуру отечественной индустрии гостеприимства и туризма. Это обусловило возрастание спроса на работников отрасли и, соответственно, повлекло увеличение числа учебных заведений и образовательных программ в системе среднего профессионального и высшего образования. Между тем, хотя эта тенденция является ярко выраженной, нехватка квалифицированных кадров по-прежнему остается одной из проблемных зон отечественной индустрии гостеприимства и туризма¹.

¹ Интервью с президентом Федерации рестораторов и отельеров России Игорем Бухаровым. ФРИО: три печали индустрии — кадры, излишний госконтроль и образование. URL: <http://hotelier.pro/management/item/310-frio> (дата обращения: 25.01.2017).

При подготовке таких специалистов следует учитывать, что в основе формирования и реализации образовательных программ высшего образования лежит компетентностный подход, определяющий как структуру учебных планов, так и наполнение учебных программ отдельных дисциплин.

Возникший в 80-х гг. XX в. [1, 2] исследовательский интерес к компетенциям, востребованным в сфере гостеприимства и развиваемым в образовательных программах, является активно разрабатываемой в настоящее время на мировом академическом пространстве научной проблематикой. Однако, хотя компетентностный подход применительно к образовательным программам в сфере гостеприимства уже нашел свое отражение в отечественной практике образования, соответствующие направления научных исследований пока только формируются (см., например, работы [3, 4]). В связи с этим представляется актуальным проведение исследования, направленного на выявление компетенций, кото-

рыми должны обладать выпускники российских образовательных магистерских программ, при поступлении на которые не предъявляется требование наличия опыта работы, готовящих специалистов для отечественной гостиничной сферы.

Методология и методы исследования

При формировании методологической и методической базы нашего исследования за основу взята модель компетенций, предложенная в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) в ходе реализации инновационной программы «Формирование системы аналитических компетенций для инноваций в бизнесе и государственном управлении». Эта инновационная программа развития вуза, с которой в 2006 г. «Высшая школа экономики» вошла в число победителей Всероссийского конкурса инновационных образовательных программ, состоявшегося в рамках Национального проекта «Образование», курируемого Советом при Президенте Российской Федерации по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике, предлагала инструменты для формирования особой системы аналитических компетенций (знаний и навыков), которая подготовит выпускников к инновационной работе в таких ключевых сферах занятости, как бизнес и государственное управление, выработает в них способность не только гибко адаптироваться к новой среде, но и активно преобразовывать эту среду. Основные виды деятельности в рамках этой инновационной программы включали разработку новых магистерских программ и учебных курсов, создание исследовательских центров, лабораторий и базовых кафедр, активное проведение прикладных исследований и другие виды деятельности. Разработка этой инновационной программы базировалась на компетентностном подходе, который был разработан и апробирован в рамках проекта «Настройка образовательных структур в Европе» (Tuning Educational Structures in Europe).

Результаты реализации программы предполагают, что студенты в ходе обучения овладевают теми компетенциями, которые в первую очередь оказываются востребованными работодателями. Компетенции в данном контексте представляют собой «...способность организовать имеющиеся у обучающегося ресурсы для решения проблемы и наиболее эффектив-

ного поведения в ситуации»². При этом выделяются системные компетенции, общие для всех направлений подготовки (13 компетенций), и профессиональные компетенции (инструментальные и социально-личностные, всего 60 компетенций), специфичные для каждой образовательной программы.

Данная модель компетенций является единой для всех направлений и образовательных программ бакалавриата и магистратуры, но трансформируется в зависимости от специфики каждого из них, в частности имеет свои особенности в отношении формирования компетенций выпускников, планирующих свою работу в гостиничной сфере.

Таким образом, предложенная в рамках инновационной программы модель компетенций, на базе которой формируются образовательные стандарты и образовательные программы магистратуры в НИУ ВШЭ, и была положена в основу разработки методической базы нашего исследования.

Дизайн исследования включает два этапа. Первый этап исследования носил поисковый характер: на этом этапе был проведен анализ существующих моделей компетенций выпускников магистерских программ, ориентированных на подготовку специалистов в сфере гостеприимства в России. Основным методом сбора данных стал качественный контент-анализ документов, к которым относятся профессиональные стандарты³, федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования по направлениям подготовки магистратуры⁴, государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования / Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования / образовательного стандарта НИУ ВШЭ, в отношении которого установлена категория «Национальный исследовательский университет» (ОС ВПО)⁵.

² Материалы по реализации компетентностного подхода в НИУ ВШЭ представлены на сайте НИУ ВШЭ. URL: <http://www.hse.ru/deprog/Department3> (дата обращения: 25.01.2017).

³ Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru> (дата обращения: 25.01.2017).

⁴ Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования доступны на сайте Министерства образования и науки Российской Федерации. URL: <http://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/336> (дата обращения: 25.01.2017).

⁵ Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования / Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессио-

На втором этапе исследования основным методом сбора данных стал экспертный опрос. В качестве экспертов выступили менеджеры отелей: девять экспертов с опытом работы более 10 лет в отрасли гостеприимства, занимающие позиции менеджмента высшего звена, и девять экспертов, находящихся на позициях среднего менеджмента. У первой группы экспертов базовое образование, как правило, непрофильное: большинство закончили лингвистические / педагогические / экономические вузы в 90-х гг. прошлого столетия. Лишь после этого уже некоторые из них получили образование в сфере гостиничного бизнеса в российском или западном вузе. Эксперты работают или в международных гостиничных сетях, или в российских отелях.

Эксперты среднего звена имеют опыт работы в гостиничном бизнесе от 1,5 до 8 лет. Практически все работают в сетевых отелях, российских или международных.

Экспертный опрос предполагал две формы сбора данных: глубинное интервью и анкетирование.

В ходе интервью обсуждались темы использования профессиональных стандартов в практике управления в отрасли и компетенции, необходимые для сотрудников на разных этапах развития их карьеры в отрасли (на начальных стадиях, при продвижении, при переходе на менеджерские позиции).

В основу инструментария для анкетирования был положен полный список компетенций, представленный в образовательном стандарте НИУ ВШЭ по направлению 38.04.02 «Менеджмент». Респондентам предлагалось оценить каждую компетенцию с помощью балльной оценки от 1 до 5 баллов, где 1 — совсем не важная для работодателей компетенция, 5 — очень важная компетенция, и прокомментировать свои ответы.

Сроки реализации исследования: 2015–2016 гг.

Результаты исследования

Обсуждение результатов исследования целесообразно начать с анализа документов. В рамках исследования был выбран метод качественного контент-анализа, цель которого состояла в определении перечня тех компетенций, наличие которых

нального образования / образовательного стандарта НИУ ВШЭ, в отношении которого установлена категория «Национальный исследовательский университет» (ОС ВПО). URL: <https://www.hse.ru/data/2015/10/01/1102505241/38.04.02%20%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82.pdf> (дата обращения: 25.01.2017).

представляется необходимым для выполнения трудовых функций в гостиничной сфере выпускниками магистратуры. Именно эти компетенции выступают в качестве так называемых извлеченных тем, которые иллюстрируются цитатами из документов, разработанных разными субъектами — участниками образовательного процесса и рынка труда.

Только профессиональные стандарты руководителя — управляющего гостиничного комплекса, сети гостиниц и руководителя предприятия питания — предусматривают уровень квалификации, связанный с наличием магистерской степени. Для реализации функции по анализу и оценке деятельности предприятия необходимо владение навыками планирования и организации маркетинговых исследований в индустрии гостеприимства, методиками стратегического и ситуационного анализа и оценки результатов деятельности организации, навыками создания и ведения баз данных по различным показателям деятельности организации. Реализация функции по разработке и реализации стратегии предполагает, что руководитель умеет формулировать миссию и цели развития организации, владеет методиками разработки корпоративной и функциональных стратегий, навыками выявления проблемы развития организации и методами их диагностики, организации стратегического контроля.

Выход на уровень управления сетью организаций питания или гостиничного бизнеса значительно расширяет задачи руководителя и, соответственно, уровень его умений, в первую очередь в области коммуникаций как в самой организации, так и с внешними стейкхолдерами.

Что касается образовательных стандартов, то в наиболее явной форме стратегические компетенции прописаны в образовательном стандарте по направлению 38.04.02 «Менеджмент». В этом же образовательном стандарте стоит обратить внимание и на категорию общепрофессиональных компетенций, также соответствующих требованиям профессиональных стандартов, — это компетенции, связанные с коммуникативными способностями и командной работой.

Вместе с тем образовательный стандарт по направлению 38.04.02 «Менеджмент» не привязан к отраслевой специфике. Именно поэтому при формировании магистерских программ отраслевого характера в рамках этого направления требуется по возможности определенная доработка стандарта в том случае, если учебное заведение, реализующее эту программу, обла-

дает правом формирования своих образовательных стандартов, что и было реализовано в НИУ ВШЭ.

Анализ показал, что инструментальные профессиональные компетенции в образовательном стандарте НИУ ВШЭ по направлению «Менеджмент» ближе всего к тем умениям, которые обозначены разработчиками профессиональных стандартов: «способность разрабатывать корпоративную стратегию, стратегию бизнеса и функциональные стратегии организации»; «способность планировать и осуществлять проекты и мероприятия, направленные на реализацию стратегий организации»; «способность использовать современные менеджериальные технологии и разрабатывать новые технологии управления для повышения эффективности деятельности организации»⁶.

Таким образом, после проведенного анализа документов и сопоставления профессиональных и образовательных стандартов можно сделать вывод о том, что только часть федеральных образовательных стандартов приближена к существующим на данный момент профессиональным стандартам руководителей в сфере гостеприимства. Однако образовательный стандарт по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень магистратура), разработанный в НИУ ВШЭ, в части инструментальных профессиональных компетенций достаточно близок тем требованиям, которые предъявляются работодателями к кандидатам на замещение высших руководящих должностей в сфере гостеприимства.

В рамках нашего исследования в мае — июне 2016 г. был проведен экспертный опрос представителей гостиничного сообщества. Эксперты отмечают, что построение карьеры в гостиничной отрасли в том или ином виде связано с наличием опыта в этой сфере. При этом на начальных этапах работы в гостиничном бизнесе, как правило, требуются операционные навыки, знание иностранных языков, для контактных сотрудников — коммуникационные.

Эксперты, занимающие управленческие позиции, отмечают, что понимание необходимости теорети-

ческих знаний в различных областях менеджмента и экономики пришло к ним тогда, когда они уже осознанно стали строить управленческую карьеру в отрасли. Именно эти знания и компетенции, связанные с развитием аналитического мышления, оказываются востребованными тогда, когда сотрудники переходят на средний и высший уровень менеджмента.

Что касается профессиональных стандартов, то никто из опрошенных нами менеджеров среднего звена не сталкивался с ними в своей практической деятельности. Вторая подгруппа экспертов (топ-менеджеры), безусловно, прекрасно осведомлена о существовании этих профессиональных стандартов, но пока не вникла в их суть. Более того, неясным для них является вопрос соотношения внутренних корпоративных стандартов, существующих в международных / российских гостиничных сетях, и профессиональных стандартов.

Анализ результатов анкетирования по оценке значимости компетенций основывался на расчете средних баллов, полученных по каждой компетенции.

Результаты предварительного анализа документов уже давали возможность предположить (что и подтвердилось в ходе опроса), что респонденты не рассматривали в качестве значимых основную массу научно-исследовательских, консультационных и преподавательских компетенций, обращая особое внимание на системные, социально-личностные и инструментальные. Результаты оценки приведены в *таблице* (формулировки компетенций приведены в сокращении).

Таким образом, если анализировать приведенные в *таблице* данные, то оказывается, что среди системных компетенций наиболее важной для работодателей (средний балл — 4,6) оказалась компетенция, связанная с работой с информацией: способность «анализировать, верифицировать информацию, оценивать ее в ходе профессиональной деятельности... работать в условиях неопределенности». Ниже всего среди системных компетенций (средний балл — 3,1) респонденты оценили способность «вести профессиональную, в том числе научно-исследовательскую деятельность в международной среде».

Закономерно, что среди профессиональных компетенций важных и значимых для работодателей оказалось значительно больше. Стоит отметить компетенцию, связанную с реализацией стратегии компании, — способность «планировать и осуществлять проекты и мероприятия, направленные на реализацию стратегии предприятия» (средний балл — 4,8). Чуть

⁶ Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования / Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования / образовательного стандарта НИУ ВШЭ, в отношении которого установлена категория «Национальный исследовательский университет» (ОС ВПО). URL: <https://www.hse.ru/data/2017/01/19/1113919736/38.04.02%20%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82.pdf> (дата обращения: 25.01.2017).

Результаты анкетирования экспертов по оценке значимости компетенций / The results of the experts survey on the evaluation of competences importance

№ п/п / No.	Компетенция / Competence	Средний балл / Average score
5.1. Системные компетенции		
СК-1	Способен рефлексировать (оценивать и перерабатывать) освоенные научные методы и способы деятельности	3,9
СК-2	Способен предлагать концепции, модели, изобретать и использовать новые способы и инструменты профессиональной деятельности	4,4
СК-3	Способен к самостоятельному освоению новых методов исследования...	3,7
СК-4	Способен повышать свой интеллектуальный и культурный уровень, строить траекторию профессионального развития и карьеры	4,5
СК-5	Способен принимать управленческие решения, оценивать их возможные последствия и нести за них ответственность	4,5
СК-6	Способен анализировать, верифицировать информацию, оценивать ее в ходе профессиональной деятельности... и работать в условиях неопределенности	4,6
СК-7	Способен организовать многостороннюю (в том числе, межкультурную) коммуникацию и управлять ею	4,4
СК-8	Способен вести профессиональную, в том числе научно-исследовательскую деятельность в международной среде	3,1
5.2. Профессиональные компетенции		
5.2.1. Социально-личностные компетенции		
ПК-1	Способен задавать, транслировать правовые и этические нормы в профессиональной и социальной деятельности	4,1
ПК-2	Способен использовать социальные и межкультурные различия для решения проблем в профессиональной и социальной деятельности	4,3
ПК-3	Способен определять, транслировать общие цели в профессиональной и социальной деятельности	4,3
ПК-4	Способен к осознанному выбору стратегий межличностного взаимодействия	4,5
ПК-5	Способен транслировать нормы здорового образа жизни	3,2
ПК-6	Способен разрешать мировоззренческие, социально и личностно значимые проблемы	3,7
ПК-7	Способен строить профессиональную деятельность, бизнес и делать выбор, руководствуясь принципами социальной ответственности	4,2
ПК-8	Способен порождать принципиально новые идеи и продукты, обладает креативностью, инициативностью	4,4
ПК-9	Способен создавать и описывать технологические требования и нормативы профессиональной деятельности и ответственно контролировать их выполнение	4,1
5.2.2. Инструментальные (по видам деятельности) компетенции		
<i>Научно-исследовательские, преподавательские</i>		
ПК-10	Способен выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области менеджмента, обобщать и критически оценивать результаты...	3,4
ПК-11	Способен выявлять данные, необходимые для решения поставленных исследовательских задач в сфере управления, осуществлять сбор данных... анализ и обработку этих данных...	4,0
ПК-12	Способен формулировать и проверять научные гипотезы, выбирать и обосновывать инструментальные средства, ... анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы	3,5
ПК-13	Способен использовать методы количественного и качественного анализа, теоретического и экспериментального исследования...	3,7
ПК-14	Способен представлять результаты проведенного исследования в виде отчета, статьи или доклада	4,6

Окончание таблицы

№ п/п / No.	Компетенция / Competence	Средний балл / Average score
ПК-15	Способен представлять результаты исследований в виде методических материалов для использования в преподавании управленческих дисциплин	3,3
ПК-16	Способен разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение для преподавания управленческих дисциплин	3,1
ПК-17	Способен преподавать управленческие дисциплины с использованием результатов научных исследований	3,1
ПК-18	Способен руководить научной работой студентов в сфере менеджмента	3,1
<i>Управленческие и предпринимательские</i>		
ПК-19	Способность управлять организациями, сетями, подразделениями, проектами... и иными объектами управления	4,5
ПК-20	Способен решать задачи управления деловыми организациями, в том числе связанные с операциями на мировых рынках...	3,8
ПК-21	Способен разрабатывать корпоративную стратегию, стратегию бизнеса и функциональные стратегии организации	4,4
ПК-22	Способен планировать и осуществлять проекты и мероприятия, направленные на реализацию стратегий организации	4,8
ПК-23	Способен разрабатывать программы организационного развития и обеспечивать их реализацию	4,3
ПК-24	Способен использовать современные менеджерские технологии и разрабатывать новые технологии управления	4,3
ПК-25	Способен находить и оценивать новые рыночные возможности, формировать и оценивать бизнес-идеи, разрабатывать бизнес-планы создания нового бизнеса	4,5
ПК-26	Способен выявлять данные, необходимые для решения поставленных управленческих и предпринимательских задач...	4,6
<i>Консультационные</i>		
ПК-27	Способен выбирать и обосновывать инструментальные средства, ... анализировать результаты расчетов и обосновывать управленческие рекомендации	4,6
ПК-28	Способен формировать проект консультационных работ в сфере менеджмента и управлять им	3,9
ПК-29	Способен представлять результаты проведенного исследования в виде отчета по консультационному проекту в сфере менеджмента	4,1

ниже (4,6 балла) респонденты оценили значимость ряда компетенций, связанных с поиском, анализом данных и их использованием для подготовки управленческих решений. Наименее значимыми (по 3,1 балла) среди инструментальных компетенций эксперты считают преподавательские компетенции.

Таким образом, респонденты отмечают важность наличия у выпускников магистратуры, работающих в организациях гостиничного бизнеса, определенного уровня стратегического видения, умения ориентироваться в возможностях развития бизнеса. Однако от них не требуется участия в разработке стратегии, их задача скорее связана с реализацией этой стратегии, пониманием и выстраиванием всех бизнес-процессов в компании. Особо стоит отметить и способность работы с информацией.

В целом результаты опроса показали, что респонденты отмечают важность именно тех компетенций, которые ориентированы на возможности реализации стратегических задач. Вместе с тем стоит отметить, что в комментариях к ответам в ходе интервью респонденты обращали внимание на то, что реализация таких стратегических задач возможна не сразу после окончания вуза: в данной отрасли традиционно большое значение имеет опыт работы. Соответственно, формирование выявленных в ходе нашего исследования компетенций у выпускников — это лишь необходимое, но недостаточное условие для реализации трудовых функций. Наличие таких сформированных в процессе обучения компетенций необходимо дополнять практическим опытом работы в организациях.

Заключение

Формирование рыночно ориентированной индустрии гостеприимства и туризма в России привело к значительному увеличению выездных потоков россиян за рубеж, росту въездных потоков иностранных граждан в Россию, выходу на отечественный рынок отелей, действующих под брендами ведущих мировых гостиничных сетей и т.п. Эти изменения определяют необходимость подготовки специалистов, удовлетворяющих требованиям отрасли.

Настоящая статья отражает методические и методологические основы исследования, сфокусированного на выявлении компетенций выпускников магистерских программ, готовящих специалистов для отечественного гостиничного бизнеса, востребованных работодателями. В дальнейшем возможно продолжить исследование для формирования модели компетенций выпускников магистерских программ, ориентированных на работу в гостиничном бизнесе в России.

Литература

1. *Buergermeister J.* Assessment of the educational skills and competencies needed by beginning hospitality managers. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 1983, vol. 8, pp. 38–53.
2. *Tas R.F.* Teaching future managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 1988, vol. 29, no. 2, pp. 41–43.
3. *Панина Е.Е.* Практическое изучение формирования компетенций у будущих специалистов сферы гостеприимства // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2009. № 1. С. 89–97.
4. *Перова Т.В., Гусева Ж.В.* Профессиональные компетенции специалистов сферы гостеприимства // Интернет-журнал «Науковедение». 2015. Т. № 3. Май — июнь. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/134EVN315.pdf> (дата обращения: 25.01.2017).

References

1. *Buergermeister J.* Assessment of the educational skills and competencies needed by beginning hospitality managers. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 1983, vol. 8, pp. 38–53.
2. *Tas R.F.* Teaching future managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 1988, vol. 29, no. 2, pp. 41–43.
3. *Panina E.E.* Practical study of the future hospitality specialists' competencies formation. *Nauchnye problemy gumanitarnykh issledovaniy = Scientific problems of the humanitarian studies*, 2009, vol. 1, pp. 89–97. (In Russ.).
4. *Perova T.V., Guseva Zh.V.* Professional competencies of the experts in the sphere of hospitality. *Internet-zhurnal «Naukovedenie» = Internet Journal "Science studies"*, 2015, vol 7, no. 3. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/134EVN315.pdf> (accessed: 19.08.2015). (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Кира Викторовна Решетникова — кандидат экономических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
kreshetnikova@hse.ru

Марина Дмитриевна Предводителева — кандидат экономических наук, доцент кафедры общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
mpredvoditeleva@hse.ru

ABOUT THE AUTHORS

Kira Viktorovna Reshetnikova — Candidate of Economics, Associate Professor, Department of Human Resources Management, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia
kreshetnikova@hse.ru

Marina Dmitrievna Predvoditeleva — Candidate of Economics, Associate Professor, Department of General and Strategic Management, National Research University Higher School of Economics Moscow, Russia
mpredvoditeleva@hse.ru