Ахмедов, Э.М. А.К. Бакиханов: эпоха, жизнь, деятельность. –Баку: Элм, 1989.

Геюшов, З.Б. Философская мысль в Советском Азербайджане. – Баку: Елм, 1979.

Гусейнов, Г.Н. Из истории общественной и философской мысли в Азербайджане XIX века. – Баку: Азернешр, 1958.

Дебрин, А.М. Социально-политические учения нового и новейшего времени.– Т.1–2 .– М.:Наука, 1958–1967.

Мамедов, Н.М., Мамедалиев, С.Ю. Гейдар Алиев и парадигмы азербайджанской культуры /Взаимодействие культур в условиях глобализации. – М., 2009.

Проблемы Просвещения в мировой литературе.– М.:Наука, 1970.

© Мамедов Н.К., 2010

А.В. Лебедев

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ МЕНЕДЖЕРА ТУРИЗМА

ЛЕБЕДЕВ Александр Валерьевич – эксперт экспертного совета по финансовым рискам и экспертного совета по законодательству о банках и банковской деятельности Комитета по финансовому рынку Государственной Думы (e-mail: lav65@mail.ru)

Аннотация. *Рассматриваются проблемы разработки педагогики туризма как целостной системы, а также педагогическая методология планирования карьеры менеджера в сфере туризма.*

Ключевые слова: *менеджер в сфере туризма, карьера менеджера, педагогика туризма, планирование карьеры, педагогические аспекты планирования карьеры.*

Ведущим педагогическим аспектом отечественного профессионального образования в сфере туризма является деятельно-творческая функция, то есть постижение и осознание каждым студентом своего места в мире туризма, развитие личностных, интеллектуальных, культурных и духовно-нравственных качеств как профессионала высокого уровня.

Профессиональное становление менеджера в сфере туризма имеет карьерное измерение. Карьера – это результат осознанной позиции и по-

ведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом. Профессиональная карьера, как правило, характеризует профессиональную специализацию работника в одной предметной профессиональной области. Должностная карьера отражает изменение преимущественно должностного статуса работника, его социальной роли, степень и пространство его должностного авторитета в организации. Это своеобразная траектория перемещения работника как по вертикали, так и по горизонтали должностной структуры в организации[1].

Для профессиональной карьеры характерно преобладание в трудовой деятельности человека профессиональной специализации, работа преимущественно в одной предметной области, достижение им признания в профессиональном сообществе. Как правило, профессиональная карьера складывается в организации так, что профессиональные достижения служат предпосылкой и для формирования его должностной карьеры.

Управленческую карьеру можно определить как расширение влияния или продвижение менеджера по ступеням иерархии систем управления, сопровождаемое достижением целей организации на каждом из занимаемых уровней.

Представления о целях карьерного продвижения могут быть различными. Индивидуальная карьера предполагает как продвижение, так и личностное развитие, которое на каждой из должностных ступенек должно подтверждаться конкретными достижениями и результатами.

Карьерный потенциал специалиста-профессионала наиболее полно реализуется в управленческой деятельности. Она дает возможность перейти от пассивности к активности; от зависимости к относительной независимости; от однообразной деятельности к более разнообразной; от близких перспектив к долговременным; от подчиненности к лидированию; от неуверенности к уверенности в себе.

Современный рынок предъявляет к менеджеру высокие требования: способность к творчеству, высокий интеллектуальный уровень, желание и способность постоянно обновлять знания, обладание чувством нового, готовность рисковать, ориентированность на поиск оптимального решения социальных (кооперативный стиль руководства, коммуникабельность) и экономических (заинтересованность в минимизации затрат, достижении высоких корпоративных результатов) задач[2].

В современных социально-экономических условиях высоко ценится управленческая компетентность менеджеров, их способность ориентироваться в возрастающих информационных потоках, умение создавать работоспособные команды из людей, придерживающихся различных ценностей

---

[1] См.: *Турчинов, А.И.* Профессионализация и кадровая политика. Проблемы развития теории и практики.– М.: Флинта, 1998.

[2] См.: *Кови Стивен, Р.* Семь навыков высокоэффективных людей / пер. с англ. – М., 1997.

и принципов, влиять на эффективность использования всех природных и общественных ресурсов, разрабатывать стратегии, осуществлять перспективное планирование, учитывающее цели общественного развития. Иначе говоря, проблемы управленческой карьеры рассматриваются в контексте глобальных изменений, происходящих в организациях.

Большой вклад в разработку методологии планирования карьеры менеджера в условиях современной России внесла Е.Г. Молл. Ее подходы базируются на учете ряда ведущих тенденций[1].

Первая тенденция связана с переходом от индустриального общества к информационному обществу. По оценкам специалистов, в настоящее время до 60% совокупного рабочего времени тратится на создание, передачу и использование информации. Новый «информационный работник» постоянно использует компьютер, информационные технологии, что также имеет значение для построения управленческой карьеры. Новые информационные технологии способствуют обмену знаниями, формированию умений и навыков, служат средством добычи карьерной информации, различных вариантов самопрезентаций и т. д.

Вторая тенденция сопряжена с переходом к высоким технологиям труда, при которых человеческий фактор не только не утрачивает своей значимости для организации, а наоборот, она значительно возрастает, что проявляется в росте цены ошибок, особенно если это касается управления.

Следовательно, в новых условиях наибольшую ценность приобретают управленческая компетентность менеджера, его способность использовать тонкие средства и методы воздействия для достижения поставленных целей.

Третья тенденция символизирует переход от иерархического построения организации к сетевому. В идеальной модели современной организации вертикальная иерархия должна уступить место горизонтальным, разнонаправленным связям. Тем самым осуществится переход к преобладанию целеориентированных сетей. На первый взгляд, данная тенденция снижает актуальность исследований управленческой карьеры, но в действительности она подчеркивает многоплановость карьеры, возможность не только иерархического должностного продвижения менеджеров, но и расширение сферы их влияния.

Четвертая тенденция определяет переход от ситуации с ограниченным выбором возможных решений к вариативным решениям, что существенно влияет на карьерные принятия решений.

Пятая тенденция связана с переходом к глобальным компаниям, к так называемым «мультинациональным корпорациям». Именно этим корпорациям потребовались услуги не просто менеджеров, а «глобальных менеджеров», которые бы не были ограничены национальными рамками,

[1] См.: *Молл, Е.Г.* Управление карьерой менеджера.– СПб.: Питер, 2003.– С. 15–18.

учитывали особенности организационной культуры страны, в которой они работают в данный момент. В большинстве многонациональных корпораций головная (материнская) компания располагается в одной стране, а дочерние предприятия и филиалы находятся во многих странах. В деятельности таких компаний преобладают интересы страны, в которой расположена материнская компания. Часть функций управления корпорацией централизована (планирование инвестиций, выбор направлений и финансирование научно-исследовательских работ), а часть – децентрализована (подбор кадров, изучение местных особенностей спроса и т. п.).

Шестая тенденция связана с возможностью резких организационных и ситуационных изменений, в значительной степени затрагивающих управленческие карьеры, обусловливающих необходимость оперативной ориентации руководителей в неожиданно меняющейся карьерной ситуации. Беспрецедентное количество изменений, происходящих в современном мире, затрагивающих политику, экономику, технологии, образование, культуру, социальные отношения, оказывают влияние на управленческую деятельность.

Перечисленные тенденции существенно воздействуют на карьерные предпочтения менеджеров, предъявляют жесткие требования к гибкости карьерных стратегий, к наиболее полному использованию личных конкурентных преимуществ. В этих условиях начала бурно развиваться специфическая область науки, призванная способствовать всем позитивным карьерным процессам, – психология управленческой карьеры.

Изучение карьеры предполагает выявление закономерностей движения человека в организационной системе. Для начальных этапов исследования управленческой карьеры характерны: пристальное внимание к ее внешней стороне, к механическим законам перемещения, обобщения на базе статистических данных, разработка в компаниях схем должностного продвижения[1]. Наиболее часто карьеру описывают с помощью вероятностных моделей должностного роста, которые имеют ряд преимуществ и позволяют выявить особенности реализации карьерных целей в различных организациях и в зависимости от образовательного уровня менеджеров.

Анализ научной психолого-педагогической, социально-управленческой литературы позволил выявить, что основными способами изучения и планирования карьеры менеджера являются статистический, организационный, системный, деятельностно-психологический, нормативно-ролевой и функциональный подходы.

В рамках статистического подхода основными являются временные показатели карьеры: скорость и темп должностного роста, время достижения определенного должностного уровня, управленческий возраст.

Главная задача планирования и развития карьеры заключается в обеспечении взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной

[1] См.: *Поляков, В.А.* Технология карьеры.– М.: Дело, 1995.

карьеры. Это взаимодействие предполагает выполнение ряда задач, в том числе:

достижения взаимосвязи целеполагания организации и отдельного работника;

обеспечения направленности планирования карьеры на конкретного сотрудника с целью учета его специфических потребностей и способностей;

обеспечения открытости процесса управления карьерой;

устранения карьерных «тупиков», в которых практически не оказывается возможностей для развития сотрудника;

повышения качества планирования карьеры;

формирования наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста, используемых в конкретных карьерных решениях;

изучения карьерного потенциала сотрудников;

обеспечения обоснованной оценки карьерного потенциала работников;

определения путей служебного роста, использование которых могло бы удовлетворить количественную и качественную потребность в персонале в организации.

Во многих фирмах планирование деловой карьеры является обязательным. Оно состоит в определении целей и путей, ведущих к их достижению. Развитием карьеры называют те действия, которые предпринимает сотрудник для реализации своего плана.

Развитие карьеры создает определенные преимущества как для самого работника, так и для организации в целом. Эти преимущества состоят для работника – в более глубокой удовлетворенности трудом, повышении конкурентоспособности на рынке, в возможности планировать свой профессиональный рост; для организации – в высокой лояльности сотрудников, в возможности планировать профессиональное развитие, сокращении текучести кадров и повышении производительности туда.

Изучение карьеры предполагает выявление закономерностей движения специалиста в организационной системе. Для начальных этапов исследования карьеры характерны: пристальное внимание к ее внешней стороне, к механическим законам перемещения, обобщения на базе статистических данных, разработка в компаниях и организациях схем должностного продвижения. Наиболее часто карьеру описывают с помощью вероятностных моделей должностного роста, которые позволяют выявить особенности реализации карьерных целей в различных организациях в зависимости от образовательного уровня работников.

В сфере туризма активизируются исследования педагогических аспектов подготовки и планирования карьеры. Это обусловлено тем, что в основе развития туризма заложено формирование эффективно действующей системы подготовки специалистов туристского профиля. В связи с этим задача совершенствования организации учебного процесса в подготовке специалистов туристской деятельности, формирование их профессио-

нальных и деловых качеств выдвигается в качестве ведущего направления как программы дальнейшего развития сферы туризма, так и становления туристской образовательно-педагогической системы.

Потребность совершенствования системы профессионального образования в туризме вызвана социальным заказом общества: сегодня меняются требования к уровню качества подготовки выпускника со стороны работодателей, а следовательно, и к педагогической деятельности. Налицо необходимость разработки такой модели профобразования туризма, которая отвечала бы требованиям времени и обеспечивала устойчивое положение специализированного учебного заведения на рынке образовательных услуг.

От современного учебного заведения требуется внедрение новых подходов к обучению, обеспечивающих наряду с его фундаментальностью развитие коммуникативных, творческих и профессиональных компетенций, потребностей в самообразовании на основе потенциальной многовариантности содержания и организации образовательного процесса.

Особую эвристическую ценность по вопросам развития профессионального образования в сфере туризма имеют исследования Л.В.Сакуна[1]. Он отмечает, что профессиональное образование предполагает целевое воспитание, прежде всего, во время профессионального обучения. Задачи профессионального воспитания такие: дисциплинировать (воспитывать самостоятельность), культивировать (развивать индивидуальность), цивилизовать (воспитывать правильные ориентиры в обществе), организовывать (воспитывать нравственное стремление к положительному). Как наука о воспитании, обучении и образовании педагогика исследует связь между предпосылками обучения, процессом обучения и его результатами. Для того чтобы исследовать основные факторы, формирующие структуру, содержание, принципы и методологические подходы в концепции туристского образования, необходимо проанализировать основные понятия сравнительно-педагогического анализа дидактических систем подготовки специалистов для сферы туризма.

Модель и педагогические аспекты планирования карьеры менеджера туризма включает ряд этапов.

Аналитический этап представлен анализом и сопоставлением потребностей организационной структуры гостиницы в профессиональном опыте персонала и анализом профессионального опыта работников туристической организации;

Профессионально-дидактический этап (реализуется в форме корпоративного обучения), в свою очередь, включает:

цели формирования, развития и рационального использования профессионального потенциала каждого работника; обеспечение преем-

[1] См.: *Сакун, Л.В.* Теория и практика подготовки специалиста сферы туризма в развитых странах мира / МАУП. – Киев, 2004.

ственности профессионального опыта и культуры; создание благоприятных условий для развития и продвижения персонала в рамках организационного пространства и др.;

функции исследования проблем, связанных с выявлением потребностей в управленческих кадрах, с их развитием и продвижением; прогнозирование перемещений на ключевых руководящих должностях; планирование профессионального развития (учебы, стажировок и др.), процедур оценки и должностного перемещения (повышения, ротации) персонала, а также карьерного процесса в целом (в том числе основам самоуправления карьерой), оценки, адаптации и профессиональной ориентации, конкурсов на замещение вакансий работников туристической организации и др.;

технологии, включающие последовательную реализацию ряда операций[1], и выполнение принятых решений и реализацию планов карьеры работников туристической организации.

В рамках *практического этапа* работнику предлагается исполнение обязанностей или осуществляется его назначение на должность.

К числу наиболее распространенных показателей карьерного роста следует отнести: скорость продвижения по уровням иерархии системы управления; последовательность занимаемых должностей; перспективная ориентация (ориентация на вышестоящие должности, на сохранение занимаемых позиций); личностно-ситуационная ориентация (например, самореализация, личное обогащение, самоутверждение, власть и т. п.).

Получение менеджером профессионального образования в сфере туризма является верным шагом на пути его дальнейшего карьерного продвижения и призвано формировать у него установки на профессиональное самообразование, самосовершенствование, личностное развитие, стремление к освоению вершин профессии.

---

[1] К этим операциям относятся: выявление потребностей (текущих, перспективных) крупного туристического комплекса в профессиональном опыте персонала и оценка его актуальных профессиональных возможностей, т. е. структуры наличного профессионального опыта персонала; разработка и принятие решения о карьерной стратегии туристической организации и внедрении технологии управления карьерой. Эти решения предусматривают определение последовательности должностей, занимая которые, специалист, прежде чем занять целевую должность, приобретает навыки и опыт. Кроме того, определяется набор средств, необходимых для приобретения требуемой квалификации – курсов в рамках корпоративного обучения, стажировок и т. д.; разрабатывается план развития карьеры как варианта профессионального развития и должностного перемещения работника гостиницы. Этот план включает в себя этапы профессионального развития работника и наименование должностей, занимая которые, работник может пройти стажировку и временно исполнять должности. План включает также назначение и необходимые для этого мероприятия, предусматривающие профессиональное развитие специалиста, профессиональные интересы работника и методы их реализации. – *Прим. авт.*

Список литературы

*Зорин, А.И, Зорин, И. В.*Профессиональное образование и карьера в туризме. – М.: Советский спорт, 2006.

Кови Стивен, Р. Семь навыков высокоэффективных людей / пер. с англ. – М., 1997.

Молл, Е.Г. Управление карьерой менеджера. – СПб.: Питер, 2003.

Поляков, В.А. Технология карьеры. – М.: Дело 1995.

Сакун, Л.В. Теория и практика подготовки специалиста сферы туризма в развитых странах мира / МАУП. – Киев, 2004.

Турчинов, А.И. Профессионализация и кадровая политика. Проблемы развития теории и практики. – М.: Флинта, 1998.

© Лебедев А.В., 2010

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Е.В. Лебедева

ДОГОВОР ПОЖИЗНЕННОГО СОДЕРЖАНИЯ С ИЖДИВЕНИЕМ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ И ОБЪЕМА

ЛЕБЕДЕВА Елена Валентиновна – заместитель генерального директора ГУП «Моссоцгарантия» (E-mail: ev_lebedeva@mail.ru)

Аннотация: *Рассматривается проблема определения стоимости и объема содержания в договоре пожизненного содержания с иждивением. На основании материалов судебной и нотариальной практики анализируются возникающие противоречия при заключении договоров пожизненного содержания с иждивением и даются рекомендации по конкретизации обязательств плательщика и получателя ренты.*

Ключевые слова: *договор пожизненного содержания с иждивением, стоимость и объем содержания, конкретизация ответственности сторон договора.*

В Гражданском кодексе Российской Федерации (ГК РФ, п. 2 ст. 602) содержится требование об обязательном указании в договоре стоимости всего объема содержания с иждивением[1]. В литературе существует мнение,

[1] См.: Часть вторая Гражданского кодекса Российской Федерации от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ // СЗ РФ.– 1996. – № 5.– Ст. 41. В ред. Федерального закона от 17.07.2009 года № 145-ФЗ.