



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Владивостокский государственный университет (ВВГУ)

---

# НАУКА БЕЗ ГРАНИЦ

Сборник материалов международного форума молодых ученых

(г. Владивосток, 24–26 ноября 2022 г.)

Под общей редакцией  
канд. пед. наук Г.В. Петрук, канд. соц. наук Е.Е. Абросимовой

Владивосток  
Издательство ВВГУ  
2022

УДК 001.8  
ББК 72.5я431  
НЗ4

**НЗ4 Наука без границ** : сборник материалов международного форума молодых ученых (г. Владивосток, 25 мая 2022 г.) / под общ. ред. канд. пед. наук Г.В. Петрук, канд. соц. наук Е.Е. Абросимовой ; Владивостокский государственный университет ; Электрон. текст. дан. (1 файл: 32,5 Мб). – Владивосток: Изд-во ВВГУ, 2022. – 1 электрон., опт. диск (CD-ROM). – Систем. Требования: Intel Pentium (или аналогичный процессор других производителей), 500 МГц; 512 Мб оперативной памяти; видеокарта SVGA, 1280×1024 High Color (32 bit); 5 Мб свободного дискового пространства; операц. система Windows XP и выше; Acrobat Reader, Foxit Reader либо любой другой их аналог.

ISBN 978-5-9736-

В сборнике представлены доклады по основным направлениям работы международного форума молодых ученых «Наука без границ», состоявшегося во Владивостокском государственном университете 24–26 ноября 2022 года в рамках реализации в форме субсидий из федерального бюджета образовательным организациям высшего образования на реализацию мероприятий, направленных на поддержку студенческих научных сообществ.

Для аспирантов, ученых, представителей власти и бизнеса.

УДК 001.8  
ББК 72.5я431

---

Электронное научное издание

Минимальные системные требования:

Компьютер: Pentium 3 и выше, 500 МГц; 5,6 Мб; 5 Мб на жестком диске; видеокарта SVGA, 1280×1024 High Color (32 bit); привод CD-ROM. Операционная система: Windows XP/7/8.

Программное обеспечение: Internet Explorer 8 и выше или другой браузер; Acrobat Reader, Foxit Reader либо любой другой их аналог.

ISBN 978-5-9736-

© Под общ. ред. канд. пед. наук Г.В. Петрук, канд. соц. наук Е.Е. Абросимовой, 2022  
© ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет», оформление, издание, 2022

В авторской редакции  
Компьютерная верстка М.А. Портновой  
Владивостокский государственный университет

690014, г. Владивосток, ул. Гоголя, 41  
Тел./факс: (423)240-40-54  
Подписано к использованию 20.12.2022 г.

Объем 32,5 Мб. Усл.-печ. л. 55,21.  
Уч.-изд.л. 50,08. Тираж 300 (I–25) экз.

<i>Малыгина К.Д., Клочкова О.И.</i> Экологическая составляющая стоимости вторичного жилья в городе Находке жилья в эконометрической модели.....	235
<i>Палыгин А.Д.</i> Проверка защищённости беспроводных сетей с помощью набора программ AIRCRACK-NG .....	238
<i>Шутрин Д.В., Трещев И.А.</i> Опыт разработки голосовых ассистентов для обработки речи .....	243

#### **IX. Медиакоммуникация в цивилизованных системах современного мира**

<i>Афонин А.А.</i> Онлайн преподаватель высшей школы. Особенности дистанционного обучения в условиях пандемии .....	246
<i>Казакова А.И., Аксёнов А.А.</i> Маркетинговые коммуникации в мире цифровых технологий .....	248
<i>Куриная Д.А.</i> Проблема терроризма и особенности ее освещения в средствах массовой информации .....	252

#### **X. Психология на современном этапе личность, возраст, профессия**

<i>Барбаши Д.В.</i> Отношение к одиночеству у студентов разных направлений подготовки .....	258
<i>Белкина А.И.</i> Методические возможности исследования комплексного посттравматического стресса у студентов.....	262
<i>Богомяжкова Н.В., Чернявская В.С.</i> Ценности, профессия и удовлетворенность жизнью: почему представители профессий «Человек – знаковая система» нуждаются в психологической помощи .....	266
<i>Дёмина В.М., Панченко Л.Л.</i> Групповые стандарты образа тела у подростков с разным уровнем удовлетворенности собственным телом .....	271
<i>Инютин Г.А.</i> Исследование взаимосвязи эмоционального выгорания и осознанности на примере офисных сотрудников логистической компании.....	275
<i>Кабанова В.Р.</i> Эмоциональный интеллект у студентов-психологов и студентов-юристов (на примере студентов ВВГУ).....	281
<i>Козловская А.Е., Чернявская В.С.</i> Особенности психологического консультирования супружеских пар .....	285
<i>Крисанова С.В.</i> Психологическое консультирование работников государственной службы с признаками эмоционального выгорания .....	289
<i>Куланина М.Ю.</i> Среднее профессиональное образование сегодня: опыт студентов города Владивостока .....	292
<i>Типер Е.Е.</i> Я-Концепция у подростков из семей разных типов.....	294
<i>Урявина М.Ю.</i> Стиль саморегуляции поведения у сотрудников МЧС .....	298

#### **XI. Роль культурного наследия в формировании идентичности региона**

<i>Хритов А.Е., Калугин М.И., Аксёнов А.А.</i> Проблема культурно-исторического наследия в Хабаровском крае .....	301
--	-----

#### **XII. Самосознание и идентичность, как детерминанты устойчивости человека в условиях изменчивости социума**

<i>Пац Е.В., Панченко Л.Л.</i> Образ Я у школьников с разными вариантами нарушений психического развития .....	305
---	-----

#### **XIII. Современная модель развития туризма проблемы и перспективы**

<i>Мосиенко Ю.Г., Ходякова А.К., Куликова В.В.</i> Организация велотуров «Находка-байк».....	309
<i>Панченко А.В., Перфильев А.В.</i> Специфика формирования карьерного роста работников предприятия индустрии гостеприимства .....	315

#### **XIV. Современное образование опыт прошлого, взгляд в будущее**

<i>Баткаева Я.А.</i> Ресурс виртуального профессионального сообщества в развитии готовности педагогов к воспитательной деятельности .....	319
<i>Малыгина Я.Е.</i> Сотрудничество РФ и Республики Корея в области науки и образования. ....	322
<i>Талочкина В.А., Невзоров М.Н.</i> Наука и будущая профессия: взгляд старшекурсника.....	325
<i>Ягафарова Э.У.</i> Восприятие студентами цифровизации образования в высшем учебном заведении .....	328

## СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА

**А.В. Панченко**

магистрант

**А.В. Перфильев**

канд. хим.наук, доцент каф. туризма и гостинично-ресторанного бизнеса ВВГУ

*Владивостокский государственный университет  
Владивосток. Россия*

*В статье представлены основные понятия карьерного роста сотрудников сферы гостеприимства. На базе предприятия проведен опрос среди потенциальных сотрудников, выявлены факторы, влияющие на карьерный рост. Даны рекомендации по совершенствованию карьерного роста на предприятии.*

**Ключевые слова:** карьера, навыки, гостиница, предприятие.

## THE SPECIFICS OF THE CAREER GROWTH OF THE EMPLOYEES WORKING AT HOSPITALITY INDUSTRY

*The article presents the basic concepts of career development of employees of the hospitality industry. On the basis of the enterprise, a survey was conducted among potential employees, factors affecting career growth were identified. Recommendations for improving career growth at the enterprise are given.*

**Keywords:** career, skills, hotel, enterprise .

### **Введение**

Гостиничная индустрия – одна из самых быстро развивающихся отраслей мировой экономики. Российский гостиничный бизнес в последние годы также укрепляет свои позиции. Активное развитие гостиничного бизнеса в России заставляет по-новому относиться к проблемам формирования и развития кадрового потенциала гостиничного предприятия, в управлении которым значительное место занимает управление профессиональной карьерой сотрудников. В условиях усиления конкуренции необходимо использовать все факторы для повышения конкурентоспособности предприятия, особенно управление персональным развитием и профессиональной карьерой сотрудников.

Проблема развития карьерного роста в современных условиях рассматривалась в работах Ю.В. Долженниковой, О.А. Долгорукова, И.Коддлера, А.Меркурьева, В.Якуба, Р.Иммельмана, и др.

Цель данной работы – рассмотреть специфику выстраивания карьерного роста работников предприятий индустрии гостеприимства с дальнейшей разработкой мероприятий, направленных на оптимизацию управления карьерной траектории сотрудников сферы гостеприимства.

### **Специфика формирования карьерного роста работников предприятия индустрии гостеприимства**

Сегодня индустрия гостеприимства является одной из самых востребованных и престижных в мире. По данным World Travel and Tourism Council в этой отрасли заняты более 235 миллионов человек, а к 2023 году цифра увеличится до 337 миллионов. Каждый 10-й работающий человек будет строить карьеру в гостиничном и ресторанном бизнесе [1]

Для того чтобы стать высокооплачиваемым и востребованным специалистом в гостиничном бизнесе и достигнуть эффективного карьерного роста, необходимо [2]:

- профильное образование;
- знание иностранных языков;
- личностные качества;
- опыт работы;
- готовность развиваться;
- определенные особенности персональной характеристики.

Самыми распространенными должностями в отелях являются консьерж, портье, горничная, техник, охранник, повар, официант, менеджер и т.д. В крупных гостиницах используют услуги медиков, аниматоров, массажистов, крупье и т.д. [3]. Престижные отели нанимают специалиста по связям с общественностью и PR-менеджера. С каждым годом штат сотрудников расширяется и

требования к кадрам становятся более суровыми. Поэтому во всем мире обучению персонала придают огромное значение. Во многих современных университетах созданы специальные кафедры по подготовке кадров для гостиниц. Помимо вузов, для подготовки и переподготовки персонала существует большое количество дистанционных программ и курсов, создаются школы при крупных отелях, которые помогают познакомиться со специальностями сферы гостиничного бизнеса и освоить необходимые для работы навыки.

На рисунке 1 представлены основные критерии, необходимые для построения и развития карьерной траектории в индустрии гостеприимства.

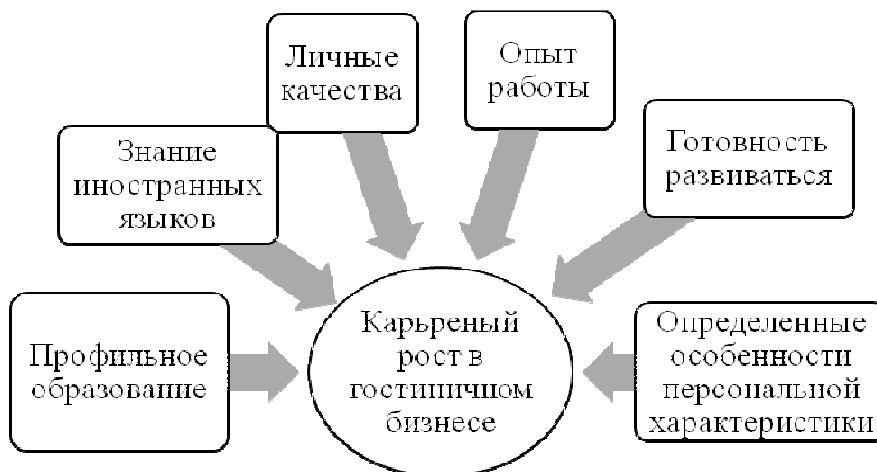


Рис. 1. Критерии, необходимые для построения карьеры в гостинице

На рисунке 2 представлен процесс управления карьерой в гостинице.



Рис. 2. Элементы управления карьерой в гостинице

На предприятиях сферы гостеприимства процесс управления карьерой в гостинице включает в себя следующие элементы:

– Повышение квалификации работников посредством обучения и переподготовки. Программы направлены на совершенствование имеющихся знаний или овладение новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности. По окончании обучения работник обязан сдать квалификационный экзамен или пройти аттестацию.

– Зачисление в кадровый резерв лиц, претендующих для выдвижения на руководящие должности. В период нахождения в резерве сотрудник обязательно должен пройти подготовку, направленную на повышение квалификации, переподготовку или стажировку на должности, которую он предполагает занять.

– Назначение на более высокую должность сотрудников из кадрового резерва. Решение по данному вопросу принимается либо по результатам конкурса среди лиц, находящихся в резерве, либо по решению руководства.

– Ротация работников на предприятии, направленная на приобретение опыта и расширения кругозора. С целью увеличения эффективности работы проводятся кадровые перемещения между подразделениями. Эффект достигается за счет погружения сотрудников в ситуации изменений. Причем учитывается сохранение заработной платы при изменении должностных обязанностей.

Для того, чтобы обобщить и проанализировать факторы, которые по мнению сотрудников гостиницы влияют на карьерный рост, из 100 сотрудников были опрошены 83 человек. Для оценивания им были предложены следующие критерии:

- уровень профессионализма;
- наличие профильного высшего образования;
- наличие опыта работы;
- взаимоотношения с руководством;
- наличие дополнительного образования;
- знание иностранных языков.

На основании проведенного исследования были получены следующие показатели:

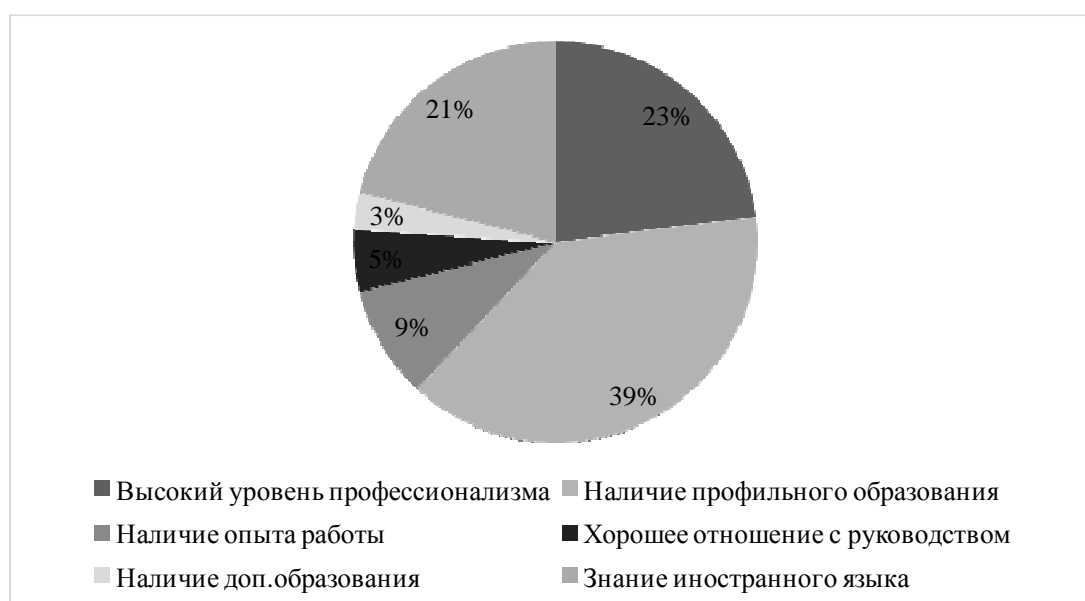


Рис. 3. Результаты опроса сотрудников гостиничного предприятия

Среди факторов, влияющих на карьерный рост, по мнению респондентов, наиболее существенными являются наличие профильного высшего образования (39%), высокий уровень профессионализма (23%), знание иностранного языка (21%) и опыт работы (9%). На последнем месте хорошее отношение с руководством и его поддержка (5%) и наличие дополнительного образования (3%).

Таким образом, большинство работников знают, что для карьерного роста необходим в первую очередь профессионализм, опыт и профильное образование.

На предприятии сотрудникам известно о возможности карьерного роста. Когда появляется вакансия, руководство информирует работников, однако не всегда известны детали продвижения.

Для того, чтобы сотрудники в гостинице обладали достаточным количеством информации о возможностях и перспективах развития карьеры предлагаются следующие мероприятия по разработке и реализации карьерного роста на предприятии:

- Создание чек-листа. Он необходим для выявления слабых и сильных сторон работников. В дальнейшем это пригодится при составлении модели карьерного развития. В свою очередь, сотрудники будут видеть перспективу развития на данном предприятии;
- Составление модели карьерного развития сотрудников, которая обеспечит более четкое видение личных профессиональных перспектив и возможность планирования других аспектов собственной жизни.

Планирование и управление карьерой требует и от работника, и от организации определенных шагов и усилий. В результате обе стороны получают ряд преимуществ.

Для сотрудника гостиницы это означает:

- более четкое видение личных профессиональных перспектив и возможность планировать другие аспекты собственной жизни;
- возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности;
- потенциально более высокую степень удовлетворенности от работы в организации, предоставляющей ему возможности профессионального роста и улучшение качества жизни;
- повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Предприятие получает следующие преимущества:

- мотивированных и лояльных сотрудников, связывающих свою профессиональную деятельность с данной организацией, что повышает производительность труда и снижает текучесть рабочей силы;
- возможность планировать профессиональное развитие сотрудников и всей организации с учетом их личных интересов.

### **Вывод**

Используя в работе такие инструменты как чек-лист для сотрудников и план по развитию карьеры, управление карьерой в гостинице будет носить целостный и управляемый характер. А работники будут обладать большим объемом информации о возможностях и перспективах развития карьеры.

---

1. Всемирный совет по туризму и путешествиям. – Текст: электронный. – URL: <https://www.wttc.org>. (дата обращения: 15.11.2022)

2. Карьера специалиста государственного бизнеса: главные критерии успеха. – Текст: электронный. – URL: <https://careerist.ru/news/karera-specialista-gostinichnogo-biznesa-glavnye-kriterii-uspеха.html> (дата обращения: 15.11.2022)

3. Электронный музей профессий. – Текст: электронный. – URL: [http://profvibor.ru/catalog/article.php?ELEMENT\\_ID=4248](http://profvibor.ru/catalog/article.php?ELEMENT_ID=4248) (дата обращения: 15.11.2022).