

-bar: возможность осуществить процесс	steuerbar – облагаемый налогом
-lich: ослабление, склонность	wirtschaftlich – экономический
в) у глаголов:	
-en: инфинитив	lohnem – платить, managen – управлять
-eln: ослабленное значение	sammeln – накапливать

Таким образом, каждый из описанных способов словообразования находит свое отражение в подязыке экономики. Умение определить их, соотнести семантическое значение префиксов и суффиксов со всем словом, поможет не только в понимании текста, но и в порождении личностно-значимого высказывания, а предлагаемые таблицы-опоры, в основе которых выступает семантика аффиксов, способствуют не только определению части речи термина, но и пониманию значения незнакомого термина или терминологического композита, без помощи словаря.

#### Литература

1. Попова И. А. Обучение иноязычному профессионально ориентированному чтению студентов-медиков (на материале английского языка). Дис. ... кандидата пед. наук. – Пятигорск, 2005. – 170 с.
2. Салищев В. А., Дикс Х. Новый немецко-русский экономический словарь. – М.: Руссо, 2000. – 600 с.
3. Степанова М. Д. Словообразование современного немецкого языка. – М.: УРСС, 2007. – 376 с.
4. Степанова М. Д., Фляйшер В. Теоретические основы словообразования в немецком языке. – М.: Высшая школа, 1984. – 264 с.
5. Reip H. Volkswirtschaftslehre in Problemen. / H. Reip. – Hamburg, – 1994.

**Морозов М.Н.,**

к. э. н., начальник отдела маркетинга  
и рекламы гостиницы «Южная»

#### Портрет идеального сотрудника

*В статье освещается ряд требований к молодым специалистам в области гостиничного дела, проводятся параллели с реальным уровнем профессиональной компетентности выпускников вузов и делается ряд предложений по сближению требований и реальных возможностей молодых специалистов.*

*Some requirements to young experts in the field of hotel business are considered.*

*Ключевые слова: тренинговые программы, дисциплины специализации, систематичный, конструктивный, бизнес-процессы.*

Сегодня гостиницы испытывают настоящий кадровый голод, мало только найти сотрудника, его нужно еще правильно мотивировать и убедить в том, что данное предприятие – самое лучшее место для работы. В то же время надо проверить, подходит ли сам кандидат гостинице.

Как выглядит и какими качествами обладает идеальный сотрудник солидной компании, который без особого труда пройдет собеседование, «впишется» в коллектив и будет успешно трудиться, принося своей фирме пользу и получая достойную зарплату?

Портрет идеального сотрудника можно охарактеризовать так: «Мы бы хотели, чтобы все наши сотрудники были профессиональны (постоянно повышали свой профессиональный уровень), инициативны, умели и хотели работать в команде, доброжелательны и амбициозны, но адекватно оценивали свои навыки, возможности и способности. Идеальный профессионал должен учитывать интересы клиента (внешнего или внутреннего), выстраивать процесс взаимодействия к взаимной выгоде, то есть должен быть систематичным и конструктивным». Целеустремленность – четкое понимание того, чего хочется достичь в жизни, проактивная жизненная позиция – способность добиваться результата, невзирая на обстоятельства. Профессионализм, трудолюбие, инициативность, желание и умение быстро усваивать новую информацию и навыки, умение отстаивать свою точку зрения, стрессоустойчивость. Наш профессионал должен быть специалистом широкого профиля, владеющим не только своей узкой специализацией, но и смежными вопросами и знаниями.

Итак, карьера начинается с резюме, а резюме – с вуза. Существует стереотип, что брать на серьезную и ответственную работу молодого специалиста – дело довольно рискованное. Однако это не значит, что молодых специалистов брать нельзя. Можно, но только (желательно) как ассистентов менеджеров либо практикантов.

И только если молодой специалист себя зарекомендовал, его можно продвигать дальше. Дело в том, что многие профессиональные и личные качества работников проявляются лишь спустя некоторое время. Начинать работу с выпускниками вузов следует еще со студенческой скамьи, например, приглашая их в компанию для прохождения практики. Это позволит выявить наиболее одаренных и нужных для фирмы специалистов. Вырастить профессионала внутри компании дешевле, нежели «купить» готового специалиста.

Обладая неплохой теоретической базой, дипломированные специалисты совершенно не ориентируются в специфике работы действующего гостиничного предприятия, не имеют даже общего представления о внутренних бизнес-процессах, протекающих в гостинице. Дальнейшая подготовка молодых специалистов полностью ложится на плечи сотрудников службы персонала отелей, а также руководителей служб и подразделений гостиниц. Дорогостоящие тренинговые программы, которые могут себе позволить отели, входящие в международные гостиничные цепи, недоступны частным гостиницам, поэтому обучение молодых специалистов чаще всего происходит без отрыва от производства, что создает дополнительные неудобства в работе линейного персонала гостиницы. В то же время потраченные на подготовку молодых специалистов время и деньги не гарантируют того, что они проработают более года в своей должности, а не оставят ее в поисках более высокооплачиваемой работы в другой гостинице или даже в иной сфере бизнеса.

Следует также отметить завышенные ожидания выпускников профильных учебных заведений, которые приходят устраиваться на работу с полной уверенностью, что они сразу могут претендовать на занятие управленческих позиций в гостинице. На вопрос: «В какой должности вы хотели бы работать в гостинице?», большинство молодых специалистов отвечает – в должности менеджера, слабо представляя, в чем же будут заключаться должностные обязанности этого универсального «менеджера».

Слабая языковая подготовка специалистов, выпускаемых профильными учебными заведениями, вынуждает гостиничные предприятия отдавать предпочтение выпускникам ведущих экономических и лингвистических вузов. Это особенно характерно для отелей, входящих в международные гостиничные цепи, где свободное владение как минимум одним иностранным языком является обязательным стандартом качественного обслуживания.

Если же сравнивать уровень подготовки специалистов в области гостиничного бизнеса зарубежных и отечественных вузов, то здесь следует с сожалением признать низкую конкурентоспособность последних. Причиной тому, по всей видимости, служит отсутствие у российского высшего образования достаточного опыта подготовки кадров для данной сферы и, наоборот, уже сложившаяся за много лет культура и технология подготовки высококвалифицированных специалистов в признанных учебных центрах за рубежом.

Теперь давайте попробуем взглянуть на тот же кадровый вопрос с позиции учебных заведений. Руководство профильных учебных заведений, а также научные сотрудники, отвечающие за качество учебного процесса, в своих публичных выступлениях отмечают слабую заинтересованность представителей гостиничного бизнеса в совместной разработке стандартов в области подготовки квалифицированных специалистов для гостиничной отрасли. Гостиницы больше заинтересованы в трудоустройстве уже подготовленных специалистов, нежели в участии в процессе их подготовки. Тем не менее, сложившаяся система подготовки кадров имеет ряд существенных недостатков, которые могут быть устранены лишь в случае заинтересованности в этом предприятий гостиничного бизнеса. Среди имеющихся в учебном процессе недостатков наиболее очевидные следующие. Существующие учебные планы ориентированы в основном на теоретическую подготовку специалистов для гостиничной отрасли. Поэтому выпускники не обладают достаточными базовыми знаниями по блоку дисциплин специализации, практически не знакомы с организацией и технологией работы различных служб гостиниц, ресторанов, у них, как правило, полностью отсутствуют навыки практической деятельности; состав и содержание дисциплин специализации требуют пересмотра и увязки с потребностями рынка труда в сфере гостеприимства и питания, с потребностями работодателей; объединение под одним направлением подготовки кадров для турфирм и гостиниц (специализация «Туризм и гостиничное хозяйство») привело к тому, что большинство дисциплин специализации в учебных планах вузов относится к туристскому профилю. Услуги, предоставляемые гостиницами по размещению туристов, и услуги предприятий общественного питания рассматриваются только как составная часть туристского продукта, однако это привело к явному перекосу в подготовке специалистов с туристским профилем.

Таким образом, в современных условиях развития индустрии гостеприимства определяющим вопросом остается подготовка специалистов и персонала гостиниц. Необходимо подчеркнуть, что современный российский бизнес крайне заинтересован в развитии и совершенствовании системы высшего и среднего профессионального образования. Количественный и качественный состав трудовых ресурсов является

решающим нематериальным фактором конкурентоспособности компаний и всей российской экономики и, как следствие, общественного благополучия страны.

**Корниенко О.П.,**  
старший преподаватель  
кафедры лингвистики и  
межкультурной коммуникации  
Волгоградского государственного  
архитектурно-строительного университета,  
соискатель кафедры профессиональной  
иноязычной коммуникации  
Волгоградского государственного университета

### **Формирование иноязычной профессиональной коммуникативной компетенции у студентов архитектурно-строительных специальностей**

*Данная статья посвящена проблемам обучения иностранному языку студентов технического вуза. Автор выделяет специфические методические принципы, требования и задачи профессионально ориентированного обучения, указывает пути формирования иноязычной профессиональной коммуникативной компетенции, как неотъемлемой составляющей профессионального портрета будущего архитектора-строителя.*

*This article is devoted to the problems of teaching a foreign language for students of technical higher institution. The author picks out the specific methodic principles, requirements and tasks of professionally orientated education, points out the ways of formation of foreign professional communicative competence as a necessary element of the professional portrait of an architect-builder.*

*Ключевые слова: иноязычные профессиональные компетенции, Европейская комиссия, профессиональная коммуникативная направленность.*

Вхождение России в Болонский процесс (сентябрь 2003г.) и, как следствие, интеграция в мировую систему высшего образования системы высшего профессионального образования РФ дало новый виток развитию модернизации высшего профессионального образования, открыло дополнительные возможности для российских вузов участвовать в международных проектах, финансируемых Европейской комиссией. В современных условиях возникла необходимость отбора содержания и форм подготовки высококвалифицированных специалистов, способных разрешать профессиональные проблемы, а также представлять результаты своей деятельности на международных конференциях и в научных публикациях, что возможно при овладении иностранным языком на фоне активных инновационных процессов, т.е. при высоком уровне сформированности иноязычной профессиональной компетенции, развитии межкультурной коммуникации, модернизации высшего профессионального образования.

Основной целью модернизации российского образования на период до 2010 года является подготовка квалифицированного специалиста, конкурентоспособного, компетентного, готового к профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. Профессионально ориентированное обучение иностранному языку, разработка вопросов, связанных с языковой подготовкой будущих специалистов, являются одним из приоритетных направлений в настоящее время, в основе которого лежит концепция способности языка варьироваться языка в зависимости от содержания передаваемой информации [1].

В новой концепции обучения иностранному языку в техническом вузе подчеркивается, что иностранный язык является неотъемлемым компонентом профессиональной подготовки современного специалиста любого профиля. Вузовский курс носит профессионально ориентированный характер, поэтому его задачи определяются в первую очередь коммуникативными и познавательными потребностями специалистов соответствующего профиля. Таким образом, основной целью обучения иностранному языку в вузе должна стать подготовка специалиста со знанием иностранного языка, готового к профессиональной межкультурной коммуникации, необходимой для осуществления профессиональной деятельности в иноязычных и инокультурных условиях.

Можно резюмировать, что профессионально ориентированное обучение студентов иностранному языку направлено на формирование *иноязычной профессиональной коммуникативной компетенции*, которая определяется как свойства личности, создающие условия мотивации учебно-познавательного процесса, обеспечивающие психологически полноценное иноязычное взаимодействие в