

К. С. Піцул, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»

АДАПТАЦІЯ СТУДЕНТІВ ГОТЕЛЬНОЇ І РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Піцул К. С.

Адаптація студентів до професійної діяльності при підготовці фахівців з готельної і ресторанної справи

У статті розглядається процес адаптації студентів спеціальності «Готельно-ресторанна справа» до професійної діяльності, як компонент професійної компетентності майбутнього фахівця з готельної і ресторанної справи. Дано визначення поняттям «професійна компетентність», «адаптація» та «професійна адаптація». Виділено та розглянуто кілька видів професійної компетентності, наявність яких вказує на адаптованість людини до професійної діяльності. Визначені три взаємопов'язаних і взаємообумовлених етапи професійної адаптації, а саме: довузівський, вузівський, післявузівський, та проаналізовано процес адаптації до професійної діяльності на кожному з цих етапів. Виявлені проблеми, з якими студенти стикаються в процесі навчання та складнощі, які виникають при проходженні виробничої практики безпосередньо на базі підприємств готельно-ресторанної індустрії, що у подальшому призводить до низького рівня професійної адаптації студентів спеціальності «Готельно-ресторанна справа». Запропоновані можливі шляхи вирішення зазначених проблем. Подальшого розгляду потребують питання пов'язані з вдосконаленням системи практики з фаху при підготовці фахівців з готельної і ресторанної справи.

Ключові слова: адаптація, професійна діяльність, компетентність, професійна орієнтація, фахівець з готельної та ресторанної справи.

Піцул Е. С.

Адаптация студентов к профессиональной деятельности при подготовке специалистов гостиничного и ресторанного дела

В статье рассматривается процесс адаптации будущих специалистов специальности «Гостинично-ресторанное дело» к профессиональной деятельности, как компонент профессиональной компетентности будущего специалиста гостиничного и ресторанного дела. Дано определение понятиям «профессиональная компетентность», «адаптация» и «профессиональная адаптация». Выделены и рассмотрены несколько видов профессиональной компетентности, наличие которых указывает на адаптированность человека к

професійної діяльності. Определены три взаимосвязанных и взаимообусловленных этапа профессиональной адаптации, а именно: довузовский, вузовский, послевузовский и проанализирован процесс адаптации к профессиональной деятельности на каждом из этих этапов. Выявлены проблемы, с которыми студенты сталкиваются в процессе обучения и сложности, которые возникают при прохождении производственной практики непосредственно на базе предприятий гостинично-ресторанной индустрии, что в дальнейшем приводит к низкому уровню профессиональной адаптации студентов специальности «Гостинично-ресторанное дело». Предложены возможные пути решения указанных проблем. Дальнейшего рассмотрения требуют вопросы, связанные с совершенствованием системы практики по специальности при подготовке специалистов гостиничного и ресторанного дела.

Ключевые слова: адаптация, профессиональная деятельность, компетентность, профессиональная ориентация, специалист гостинично-ресторанного дела.

Успішність професійної підготовки фахівців з готельної і ресторанної справи визначається змістом освіти, адекватності його вимогам ринку праці і професій. Показником ефективності такої підготовки є адаптація випускників до професійної діяльності та її якісне виконання. Можна зазначити, що в даний час молоді фахівці стикаються з такою проблемою, коли на підприємствах і фірмах готельного і ресторанного бізнесу перевага віддається працівникам, які мають досвід роботи, ніж випускникам, які мають професійну освіту та спеціалізовані знання у цій галузі, але на жаль, не вміють застосовувати їх на практиці. У зв'язку з цим, молодим фахівцям дуже важко влаштуватися на роботу одразу після закінчення вузу і більша частина з них залишається взагалі не затребуваною. Роботодавці дуже неохоче беруть на роботу випускників вузів спеціальності «Готельно-ресторанна справа», пояснюючи це тим, що їм потрібні фахівці, які готові відразу, без цілого ряду питань що і як робиться, приступити до своєї професійної діяльності, а випускники вузів не завжди на це спроможні. Для роботодавців це дуже важливо, тому що доволі часто, відкриваючи підприємства готельно-ресторанного профілю, власники цих підприємств не мають спеціальної освіти у цій галузі і розраховують на компетентність фахівців, яких вони беруть на роботу. Саме тому готельному і ресторанному бізнесу край необхідні фахівці, які могли б працювати

самостійно і творчо, генеруючи компетентні нововведення, свіжі ідеї та пропозиції, демонструючи при цьому готовність успішно реалізовувати їх в умовах конкуренції.

Отже, включення студента в нове середовище вимагає встановлення зв'язків з ним, виконання тих вимог, що пред'являє до нього роботодавець і тому важливо дослідити, як встановлюються ці зв'язки, і що сприяє або перешкоджає адаптації випускника до нових умов. Рішення даної проблеми важливо не тільки для того, щоб прискорити процес «включення» випускника в професійну трудову діяльність, але і для підвищення загального рівня професійної компетентності при підготовці фахівців з готельної і ресторанної справи.

Аналіз публікацій показав, що в даний час філософи, соціологи, педагоги, психологи ведуть активні дослідження соціальної адаптації молоді. Пильна увага приділяється професійній адаптації в роботах Є. Ф. Зеєра, Є. А. Ковальова, Є. В. Ткаченко та ін.

Достатньо глибоко розроблені загальнотеоретичні основи проблеми. Вивчено філософські та психологічні основи адаптації фахівців у різних сферах життєдіяльності (Г. М. Андрєєва, А. Г. Асмолов, Л. П. Буєва, Л. С. Виготський, В. І. Загвязинський, В. Т. Лісовський, А. В. Петровський, С. Л. Рубінштейн та ін); механізми індивідуальної адаптації в колективі (А. С. Макаренко, В. О. Сухомлинський, С. Т. Шацький та ін); психологічні аспекти процесу адаптації (Б. Г. Ананьєв, О. М. Леонт'єв, А. К. Маркова, І. С. Якиманська та ін); особливості соціально-педагогічної адаптації (А. С. Белкін, Р. А. Литвак, В. Мудрик, В. Д. Семенов та ін.); основи професійного самовизначення, професійної спрямованості та компетентності (В. П. Беспалько, К. Я. Вазіні, Є. А. Клімов, Т. Г. Калугіна, К. М. Левітан, В. О. Сластенін, А. В. Усова та ін.).

Однак у науковій літературі, в практиці професійної підготовки фахівців немає єдиного підходу до вирішення цікавої для нас проблеми адаптації студентів напряму «Готельно-ресторанна справа» до професійної діяльності, що дозволило виділити мету і завдання даної роботи.

Метою статті є вивчення процесу адаптації студентів напряму «Готельно-ресторанна справа» до професійної діяльності.

Відповідно до мети дослідження були поставлені наступні завдання:

- розглянути процес адаптації до професійної діяльності, як компонент професійної компетентності майбутнього фахівця готельно-ресторанної індустрії;
- дати визначення поняттям «професійна компетентність»; «адаптація» та «професійна адаптація»;
- визначити етапи проведення професійної адаптації студентів спеціальності «Готельно-ресторанна справа»;
- виявити проблеми низького рівня професійної адаптації;
- запропонувати можливі шляхи вирішення цих проблем.

Для узагальненої характеристики праці фахівця будь-якої галузі використовуються такі терміни, як: «професіоналізм», «майстерність», «кваліфікація», «професійні здібності». Для характеристики професійних і особистісних якостей фахівця з готельної і ресторанної справи можна використати таке поняття, як «професійна компетентність».

У різних визначеннях поняття «професійна компетентність», акценти розставлені по-різному: в одних – акцент робиться на діяльності фахівця: володінні знаннями, вміннями та навичками професійної діяльності; в інших на його особистісних якостях. Виходячи з сутності поняття професійної компетентності, ми будемо спиратися на наступне робоче визначення.

Під професійною компетентністю розуміють вищий рівень професіоналізму, наявність у майбутнього фахівця здатності до саморозвитку, творчості, оперативної адаптації до професійної діяльності.

Виділено кілька видів професійної компетентності, наявність яких вказує на адаптованість людини до професійної діяльності:

- *Спеціальна компетентність* – володіння власне професійною діяльністю на досить високому рівні, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток;

– *Соціальна компетентність* – володіння вмінням вести спільну професійну діяльність, співпрацювати, обслуговувати клієнтів, а також нести соціальну відповідальність за результати своєї праці;

– *Особистісна компетентність* – володіння способами особистісного самовираження й саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям особистості;

– *Індивідуальна компетентність* – володіння способами самореалізації і розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійно-особистісного росту і самоорганізації [1].

Компетентність фахівця з готельної і ресторанної справи визначається роботодавцем, насамперед, практичним досвідом і навичками, а не теоретичними знаннями. Перша вимога, яку пред'являє роботодавець фахівцеві з готельної і ресторанної справи - це наявність досвіду роботи. Тому дуже важливо, щоб на підприємствах готельного та ресторанного бізнесу, які виступають в якості баз практики, були створені всі умови для саморозкриття особистості та повної адаптації освітнього процесу до запитів і потреб суспільства. Це дуже важливо, оскільки використання унікальних можливостей підприємств дозволить вже в процесі навчання адаптувати знання та навички студентів спеціальності «Готельно-ресторанна справа» до умов професійної діяльності.

Отже адаптація як процес має особливо велике значення у формуванні професійних і особистісних якостей фахівця з готельної і ресторанної справи, необхідних для виконання професійної діяльності, а також виступає головним показником професійної компетентності та високої кваліфікації фахівця.

Термін «адаптація» вперше був введений в наукову лексику німецьким фізіологом Г. Аубертом в 1865 році для характеристики явища «пристосування» органів чуття (слуху, зору) до впливу відповідних подразників. В даний час термін вживається в біології, медицині, соціології, психології та педагогіці. Порівняння різних визначень поняття «адаптація», показує, що трактування його, яке застосовуються в різних галузях науки, дуже

близькі за змістом, а саме: «приспосовування» (у біології), «звикання» (у фізіології і медицині), «засвоєння і перетворення» (в психології). Тож можемо зробити висновок, що в найзагальнішому випадку феномен адаптації є приспосовування індивіда до зовнішнього середовища [1].

На думку В. Т. Ащепкова, механічне перенесення цього поняття в область педагогічної науки неприпустимо, оскільки тут цей термін несе інше смислове навантаження і він наповнений новим соціальним змістом [1].

Соціальна адаптація, на думку А. Г. Мороза, це багатофакторний і багатовимірний процес входження особистості в нове соціальне оточення з метою спільної діяльності в напрямку прогресивної зміни як особистості, так і середовища [2].

Професійна адаптація, будучи однією з найбільш значущих складових соціальної адаптації, представляє собою процес входження особистості в професію, процес звикання до професійних умов і вимог, до структури та змісту професійної діяльності, до певної професійної групи. А головне те, що успішною професійною адаптацією можна вважати лише в тому випадку, якщо людина не тільки засвоїла певні професійні норми, але і отримала можливості для самореалізації, для творчості і саморозвитку. Професійна адаптація виступає важливим складовим елементом системи підготовки компетентних фахівців, є регулятором зв'язку між системою освіти та професійною діяльністю [5].

За твердженням Л. Є. Єгорової професійна адаптація представляє собою досить тривалий процес, що є результатом цілеспрямованої діяльності середньої школи, вузу і професійних колективів, в яких працюють молоді фахівці після закінчення інституту [3].

Відтак можна виділити три взаємопов'язані і взаємообумовлені етапи професійної адаптації.

– *Довузівський* – пов'язаний з професійною орієнтацією. На цьому етапі відбувається знайомство зі світом професій, визначення сфери майбутньої

професійної діяльності, виявлення мотивацій, схильностей, особистісних якостей, передумов до обраної професії.

– *Вузівський* – етап професійної підготовки. Здійснюється формування професійної орієнтації, розвиток професійних умінь і навичок, якостей особистості, становлення і розвиток професійної самосвідомості.

– *Післявузівський* – етап трудової діяльності. На цьому етапі молодий фахівець пристосовується до умов діяльності, колективу, нового соціального статусу, тобто відбувається професійне та особистісне «входження» в трудову діяльність, реалізація особистісного і професійного потенціалу фахівця.

Основна проблема полягає в тому, що низький рівень професійної адаптації виявляється ще на першому, довузівському етапі. Оскільки поступаючи на спеціальність «Готельно-ресторанна справа», багато абітурієнтів та їх батьків мають туманне уявлення про майбутню професію. Тобто якщо говорити про мотивацію вибору даної професії, то одні пояснюють це можливістю заробляти великі гроші. Інші орієнтуються перш за все на престижність і новизну спеціальності. І лише невелика кількість людей відзначають, що мотивом їх вибору стало розуміння майбутньої діяльності як дуже цікавою творчої роботи.

Тим самим, вступаючи до університету з такими мотивами, і таким чином переходячи на наступний вузівський етап професійної адаптації, ситуація не змінюється. Так як знову ж таки багато студентів-першокурсників до кінця не розуміють, чим займаються фахівці з готельної і ресторанної справи, наївно припускаючи, що вони цілий день відпочивають, а не займаються обслуговуванням часто незадоволених клієнтів, перебуваючи весь день на ногах з ранку аж до пізньої ночі.

Тому дуже важливо, щоб в процесі підготовки майбутніх фахівців з готельної і ресторанної справи, починаючи з першого курсу відображалась сутність та зміст реальної майбутньої професійної діяльності.

У цьому відношенні особливо актуальним постає якісно інший підхід до курсу «Вступ до фаху», що практикується у багатьох вузах. І мова йде не тільки

про кількість годин, відведених на цей курс, але й про якість матеріалу який викладається на цьому курсі. Також важливе місце у професійній адаптації на першому курсі навчання грає ознайомча практика студентів. Завданням такої практики повинно стати ознайомлення студентів зі специфікою майбутньої професійної діяльності, з існуючими напрямками та методами роботи в даній галузі, посадовими обов'язками кожного з працівників, а головне – це формування інтересу до майбутньої професійної діяльності та мотивації до подальшого навчання.

Не менш важливим етапом професійної адаптації є практика студентів безпосередньо на базі підприємств готельного і ресторанного бізнесу. На цьому етапі доводиться стикатися з цілою низкою складнощів, таких як:

- недосконалість програм практик (між програмами практик не простежується наступність);
- недостатній час (практика триває від 2 до 6 тижнів) для придбання реального досвіду роботи цього недостатньо;
- відсутність зацікавленості у працівників готельно-ресторанній галузі в організації практики студентів на базі своїх підприємств;
- відсутність у студентів-практикантів достатніх умінь і навичок для швидкого включення в роботу на підприємстві (перевага теоретичних знань);
- відсутність тісного зв'язку між теоретичними курсами і програмами практик.

Проблеми, які вирішуються лише частково, поглиблюються на післявузівському етапі професійної адаптації, і тим самим призводять до низького рівня професійної мотивації і відтоку випускників в інші сфери діяльності. У такій ситуації виникає потреба в посиленні практико-орієнтованої підготовки фахівців: введення не тільки теоретичних курсів, але і професійних практикумів, які дозволять підвищити рівень професійної адаптації студентів до обраної професії.

Керівники підприємств готельно-ресторанної індустрії часто нарікають на погану підготовку кадрів, звинувачуючи у всьому навчальні заклади і всіляко

відхиляючись від спільної роботи з підготовки кадрів. Небагато підприємств, погоджуючись прийняти на практику студентів, надають їм можливість дійсно потренуватися у обслуговуванні клієнтів. Більша частина власників підприємств готельно-ресторанної індустрії пропонує студентам в кращому випадку - роздавати листівки перехожим поряд з підприємством, а в гіршому – взагалі підписати документи без проходження практики. Тому, такого роду невдала практика часто призводить до розчарування в професії і відсутності мотивації в подальшому навчанні. Не витримуючи такого періоду адаптації, після закінчення університету багато випускників йдуть в інші сфери діяльності. Причому йдуть частіше за все не гірші, а кращі випускники.

На нашу думку, гарним вирішенням зазначених вище проблем було би залучення до проведення днів відкритих дверей, які проводяться в університеті, власників підприємств готельно-ресторанної індустрії, які стисло могли б розповісти про специфіку майбутньої роботи у готельно-ресторанній індустрії та визначити сфери майбутньої професійної діяльності. Також дуже доречно було би організовувати практикуми, семінари, круглі столи за участі працівників готельно-ресторанної індустрії, які могли би із власного досвіду розповісти про особливості майбутньої професійної діяльності, визначити професійні якості, якими повинен володіти фахівець з готельної і ресторанної справи, а також відповісти на всі питання студентів.

А для прискорення адаптації молодих фахівців до професійної діяльності, на нашу думку необхідно вдосконалити програми практики, вибудувати взаємозв'язок між ними і логічну послідовність для того, щоб студенти найповнішим чином могли потренуватися у обслуговуванні клієнтів на всіх рівнях. Наприклад, у Швейцарському коледжі готельного бізнесу студенти спеціальності «Готельне господарство» два місяці працюють на кухні, два у хаускіпінгу, потім в румсервісі, в службі прийому і т. д. Вони послідовно вивчають всі стандарти підприємства. Випускника такого вузу можна брати на роботу, і він вже наступного дня буде кваліфіковано виконувати свої обов'язки.

Тому роботодавець знає, що диплом такого випускника – гарант успішної роботи.

Отже можна зробити висновок, що ключовою ланкою в процесі адаптації студентів до професійної діяльності повинні виступати роботодавці на всіх його рівнях, починаючи з рівня профорієнтації та продовжуючи на рівні засвоєння теоретичних знань, на рівні закріплення цих знань на практиці і так до рівня вирішення проблем працевлаштування.

Отже, найкращою характеристикою професіоналізму фахівця з готельної і ресторанної справи є його професійна компетентність. Під професійною компетентністю розуміють вищий рівень професійно-ділової надійності, наявність у майбутнього фахівця здатності до саморозвитку, творчості, оперативної адаптації до професійної діяльності. Таким чином, дане визначення дозволяє нам розглядати адаптацію фахівців з готельної і ресторанної справи до професійної діяльності як компонент їх професійної компетентності.

Адаптація як процес має особливо велике значення у формуванні професійних і особистісних якостей фахівця з готельної і ресторанної справи, необхідних для виконання професійної діяльності. Так як на сьогоднішній день затребуваними на ринку праці будуть тільки ті фахівці, які готові відразу самостійно і без підказок приступити до роботи і виконувати свою роботу ефективно, тим самим приносячи прибуток підприємству. Професійна адаптація виступає важливим складовим елементом системи підготовки компетентних фахівців, і повинна здійснюватися на всіх етапах, починаючи з довузівського і закінчуючи післявузівським. На днях відкритих дверей у вищих навчальних закладах мають проводитись зустрічі абітурієнтів не тільки за участі викладачів кафедри туризму, готельної і ресторанної справи, але і за участі працівників готельно-ресторанній індустрії, для того щоб сформувати реальне уявлення про майбутню професію. Так як для студентів, які вступають на спеціальність «Готельно-ресторанна справа» характерно активне позитивне сприйняття майбутньої професійної діяльності, як легкою і приємною, пов'язаною з відпочинком людей, з отриманням позитивних емоцій. Однак, це

уявлення, будучи неповним, призводить до того, що при зіткненні з практичною діяльністю, майбутні фахівці з готельної і ресторанної справи втрачають значну частину професійної мотивації до діяльності, і йдуть в інші сфери. Тому дуже важливим етапом професійної адаптації є професійна орієнтація, яка формує правильне уявлення про майбутню професію. Ще одним дуже важливим етапом професійної адаптації є практика студентів безпосередньо на базі підприємств готельно-ресторанної індустрії, де б і відпрацьовувалися основні практичні навички та вміння. Тому що роботодавці при прийомі на роботу випускників вузів змушені вводити їх в курс справи, пояснювати їм ті прості речі, які вони вже мали б знати. Дотримання цього етапу дуже важливо для того, щоб приходячи на роботу, випускники вузів були вже професійно адаптованими і чітко знали специфіку своєї роботи, що і свідчило би про їх професійну компетентність.

Отже для того, щоб підвищити загальний рівень професійної компетентності випускників вузів, і прискорити процес адаптації молодих фахівців з готельної і ресторанної справи до професійної діяльності, необхідно вживати відповідні заходи: залучати працівників готельно-ресторанної індустрії до проведення днів відкритих дверей, семінарів, конференцій за участі студентів; переглянути матеріали курсу «Вступ до фаху»; приділити більшу увагу практиці, ніж теорії;

Виконання наукового дослідження не претендує на вичерпність всіх аспектів розглянутої проблеми. Подальшого розгляду потребують питання, пов'язані з вдосконаленням системи практики з фаху при підготовці фахівців з готельної і ресторанної справи.

Література

1. **Ащепков В. Т.** Теоретичні основи і прикладні аспекти професійної адаптації викладачів вищої школи: Монографія. – Майкоп, 1997.
2. **Мороз А. Г.** Професійна адаптація випускника педагогічного вузу: Автореф. дис. д-ра пед. наук. – Київ : КДУ, 1983.

3. **Єгорова Л. Г.** Методичні вказівки з соціальної та професійної адаптації студентів у технічному вузі. – Казань : КХІТІ, 1983.

4. **Сасім Л. В.** Розвиток туризму та проблеми підготовки фахівців // Тези доповідей Третьої науково-практичної конференції «Туризм: підготовка кадрів, проблеми та перспективи розвитку». – М., 2001. – С. 113.

5. **Каушиленє В. В.** Актуальні питання підготовки молодих фахівців у вищій школі та їх адаптація в трудовому колективі // Праці Сьомої Міжнародної науково-практичної конференції «Туризм: підготовка кадрів, проблеми та перспективи розвитку». 21–22 березня 2005 року. Під ред. д.і.н. проф. А. А. Федулїна. М. : Інститут туризму та гостинності, філія МДУ сервісу, 2005. – С. 57 – 58.

6. **Психолого-педагогічні** аспекти адаптації студентів до навчального процесу у ВНЗ. – Кишенев : «Щтіінца», 1990.

Pitsul K.

Adaptation of students of hotel and restaurant business for professional activity

The article considers the process of adaptation of future specialists of specialty "Hotel and restaurant business" for professional activity, as a component of professional competence of future specialist of hotel and restaurant business. Was given the definitions of the concepts such as "professional competence", "adaptation" and "professional adaptation." In the article the author have highlighted and examined several kinds of professional competence (special competence, social competence, personal competence, individual competence), the presence of which indicates to the adaptability of graduate to professional activity. Also author has identified three interconnected stages of professional adaptation: pre-university, university, postgraduate and have analyzed the process of adapting to the professional activity at each of these stages. Have been identified the problems that students are faced in the learning process and the difficulties that arise in the process of practical training on enterprises of hotel and restaurant business, what in future leads to a low level of professional adaptation of students of specialty "Hotel and Restaurant Business". The author has allocated such problems as: imperfection of programs of practices, lack of time, lack of interest among workers of hotel and restaurant industry in the organization of practice of students, absence of students enough abilities and skills, lack of connection between theoretical courses and programs of practices. The author proposed the possible solutions to these problems. Further consideration require the issues related to the improvement of system of practice in the process of training specialists of specialty "Hotel and Restaurant Business".

Key words: adaptation, professional activity, competence, professional orientation, specialist of hotel and restaurant business .

Відомості про автора

Пицұл Катерина Сергіївна – асистент кафедри туризму, готельної і ресторанної справи ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». Основні наукові інтереси зосереджені на проблемах підготовки кадрів для готельно-ресторанній індустрії.

Стаття надійшла до редакції 22.03.2015 р.

Прийнято до друку 24.04.2015 р.

Рецензент – д. п. н., проф. Курило В.С.

K. S. Pitsul, SE “Luhansk Taras Shevchenko National University”

ADAPTATION OF STUDENTS OF HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS TO PROFESSIONAL ACTIVITY

K. S. Pitsul

Adaptation of Students of Hotel and Restaurant Business to Professional Activity

The article considers the process of adaptation of future specialists of specialty “Hotel and restaurant business” for professional activity, as a component of professional competence of future specialist of hotel and restaurant business. Was given the definitions of the concepts such as “professional competence”, “adaptation” and “professional adaptation”. In the article the author have highlighted and examined several kinds of professional competence (special competence, social competence, personal competence, individual competence), the presence of which indicates to the adaptability of graduate to professional activity. Also author has identified three interconnected stages of professional adaptation: pre-university, university, postgraduate and have analyzed the process of adapting to the professional activity at each of these stages. Have been identified the problems that students are faced in the learning process and the difficulties that arise in the process of practical training on enterprises of hotel and restaurant business, what in future leads to a low level of professional adaptation of students of specialty “Hotel and Restaurant Business”. The author has allocated such problems as: imperfection of programs of practices, lack of time, lack of interest among workers of hotel and restaurant industry in the organization of practice of students, absence of students enough abilities and skills, lack of connection between theoretical courses and programs of practices. The author proposed the possible solutions to these problems. Further consideration requires the issues related to the improvement of system of practice in the process of training specialists of specialty “Hotel and Restaurant Business”.

Key words: adaptation, professional activity, competence, professional orientation, specialist of hotel and restaurant business.

The success of professional training of specialists in hotel and restraint business is determined by the content of education, the adequacy of its labor market needs and professions. An indicator of the effectiveness of such training is an adaption of graduates for professional activity and its quality performance. It may be noted that nowadays young professionals are faced with such a problem when

enterprises and firms of hotel and restaurant business prefer to workers who have experience than graduates who have enhanced knowledge, but unfortunately can not apply it in practice. That is why it is very difficult for young professionals to find a job right after graduation and most of them remains unclaimed. Employers are very reluctant to hire graduates of the specialty "Hotel and restaurant business" for work. They explain that they need specialists who are ready immediately, without a number of questions to begin their professional activity, but graduates do not always prepared for this. For employers it is very important because quite often, opening enterprises or companies of the hotel and restaurant business, owners of these companies do not have special education in this area and count on competent of professionals they hire to work. That is why the hotel and restaurant businesses need for professionals who can work independently and creatively generating competent innovation, new ideas and proposals, demonstrating a willingness to realize them successfully in terms of competition.

So, the inclusion of students in the new environment requires to establish links with it, fulfillment those requirements that apply to him employer. That's why it is important to trace how these connections are established and understood that promotes and prevents for adaptation to the new conditions of the graduate. The solution to this problem is important not only to accelerate the process of "inclusion" graduate into a professional activity, but also to enhance the general level of professional competence in the process of preparation of future specialists in hotel and restaurant business.

An analysis of publications has shown that nowadays philosophers, sociologists, educators, psychologists are actively research of social adaptation of youth. High attention is paid to professional adaptation in the works of E. Zyeyera, E. Kovalev, E. Tkachenko and another authors.

It's enough deeply developed general theoretical foundations of the problem. Has been studied philosophical and psychological foundations of adaptation of specialists in different spheres of life (G. Andreeva, A. Asmolov, L. Buyeva, L. Vygotsky, V. Zahvyazynskyy, B. Lisovskiy, A. Peter, S. Rubinstein, etc.);

mechanisms of individual adaptation in the collective (A. Makarenko, V. Sukhomlinsky, S. Shatsky, etc.); psychological aspects of adaptation (B. Ananiev, A. Leontiev, A. Markov, I. Yakymanska, etc.); features of socio-pedagogical adaptation (A. Belkin, P. Litvak, A. Mudrik, V. Semenov, etc.); foundations of professional self, professional orientation and competence (V. Bospalko, C. Vazini, E. Klimov, T. Kalugin, K. Levitan, V. Slastenin, A. Usov et al.).

However, in the literature, in practice of professional training there is no one single approach to solving interesting problems of adapting students specialty “Hotel and restaurant business” for professional work, which helps to make purpose and task of this work.

The purpose of the article is to study the process of adaptation of students of specialty “Hotel and restaurant business” for professional work.

According to the objectives of the research such tasks were set:

- To consider the process of adaptation to the professional activities as a component of professional competence of future specialist of hotel and restaurant industry;
- to give a definition for such concepts as “professional competence”; “adaptation” and “professional adaptation”;
- to define the stages of professional adaptation of students specialty “Hotel and restaurant business”;
- to identify the problems of low level of professional adaptation;
- to suggest possible ways to solve these problems;

For generalized characteristics of professional work in any industry used terms such as “professionalism”, “qualification”, “professional skills”. To characterize the professional and personal qualities of professional of hotel and restaurant business possible to use a concept such as “professional competence”.

In different definition of “professional competence”, accents are placed differently: in some – the emphasis is on professional activity: the possession of knowledge, abilities and skills of professional activity; in others the emphasis is on his personal qualities.

By the concept of professional competence implies the highest level of professionalism; level of training; the availability among the young specialist abilities for self-development.

There are several types of professional competence, the presence of which indicates to the adaptation of specialist to professional activity:

- special competence – the possession of professional activity at enough high level, ability to design own further professional development;

- social competence – the ability to conduct a common professional activity, to cooperate, to serve customers and take social responsibility for the results of their work;

- personal competence – the possession of the methods of personal expression and self-development and the possession of methods of confrontation of personal professional deformations;

- individual competence – the possession of the methods of self-realization and the development of individuality within the profession, readiness for professional and personal development and self-organization [1].

The competence of specialist in hotel and restaurant business is determined by the employers of practical experience and skills rather than theoretical knowledge. The first requirement that the employer imposes to specialist in the hotel and restaurant business – is the availability of work experience. So it is important when at the enterprises of hotel and restaurant business, which serve as bases of practices had all the conditions for reopening the individual and full adaptation of the educational process to the needs and demands of society. Using the unique capabilities of the company can allow in the process of learning to adapt the knowledge and skills of students of specialty “Hotel and restaurant business” for professional work.

So adaptation as a process is especially important in the formation of professional and personal qualities of specialist in hotel and restaurant business that are necessary to carry professional activity and acts as the main indicator of professional competence.

The term “adaptation” was first introduced in the scientific lexicon by the German physiologist Aubert in 1865 to characterize the phenomenon of “adaptation” to influence relevant stimuli. Currently, the term is used in biology and medicine, sociology, psychology and pedagogy. Comparison of different definitions of “adaptation” shows that its interpretation that used in different fields of science, very close in meaning, namely “adaptation” (in biology), “addictive” (in physiology and medicine), “learning and transformation” (in psychology). Thus we can conclude that in the general phenomenon of adaptation is the adaptation of the individual to the environment [1].

In the opinion of V. Aschepkova, the mechanical transfer of this concept in the area of pedagogy is unacceptable because that term has another meaning, as it is filled with a new social sense [1].

Social adaptation in the opinion A. Moroz is multifactorial and multidimensional process of entering personality to the new social environment for the purpose of general activity in the direction of progressive changes as a person and environment [2].

Professional adaptation, as one of the most important components of social adaptation is a process of entering of person into the profession, the process of addiction to the professional conditions and requirements for the structure and content of professional activity, to the specific professional group. But successful professional work can be considered only if the person not only has learned specific professional standards but also have an opportunity for self-fulfillment, for creativity and self-development. Professional adaptation is an important component of the system of training of competent professionals, is a regulator of communication between education and profession [5].

According to L. Egorova professional adaptation is a fairly long process that is the result of purposeful activity of secondary school, university and professional collectives, that employ young professionals after graduation.

So we can distinguish three interrelated and interdependent stages of professional adaptation:

– *pre-university* – related to professional orientation. At this stage, the entrants are introduced with the world the professions, determine the scope of future professional activity, identify the motivations, inclinations, prerequisites for their chosen future profession.

– *university* – stage of professional training. Formation and adjustments of professional orientation, development of professional skills, personal qualities.

– *postgraduate* – the stage of professional activity. At this stage young specialist adapts to the conditions of professional activity, to collective, to the new social status, the professional and personal occurrence into the professional activity, realization of the personal and professional potential of the specialist.

The main problem lies in the fact that low level of professional adaptation manifests on the first – pre-university stage. Enrolling to specialty “hotel and restaurant business” many students and their parents have a vague idea about their future profession. Other words if we talk about the motivation of choosing the future profession, some explain this by opportunity to earn big money. Others are oriented on the prestige and novelty of specialty. And only a few noted that the motivation of their choice was understanding of future activity as a very interesting and creative work.

Thereby, entering to the university with such motives, and moving to the next stage of professional adaptation, the situation does not change. Because, again, many first-year students is not fully understand what do the specialists in hotel and restaurant business, naively suggesting that they are resting all day but not engaged in service often dissatisfied customers, being on their feet all day from morning until late night.

Therefore it is important when in preparing future professionals in the hotel and restaurant business, starting with the first course was accounted the essence and content of the real future professional activity.

So it becomes relevant qualitatively another approach to the course “Introduction to specialty”, which is practiced in many universities. And it is not just about the number of hours allocated for the course, but also about quality of the

material that taught on this course. Also an important place in professional adaptation of the first year of study plays an introductory practice of students. The objective of this practice should be to familiarize students with the specifics of future professional activity, with current directions and methods of work in the industry, the duties of every of the employees, and the most importantly is the formation of interest to future professional activity and motivation for further study.

No less important stage of professional adaptation is practice based on enterprises of hotel and restaurant business. At this stage, students are faced with a number of difficulties, such as:

- imperfection of programs of practices (between the programs of practices is not traced the continuity);
- insufficient of time (practice lasts from 2 to 6 weeks, for the acquisition of real experience that is not enough);
- lack of interest on the part of employees of the hotel and restaurant business in the organization of practice of students on the basis of their enterprises;
- absence among the students-improvers enough skills for quick inclusion into the work at the enterprises (predominance of theoretical knowledge);
- lack of connection between theoretical courses and programs of practices.

Problems that are solved only partially deepened in postgraduate stage of professional adaptation problems that are solved only partially deepened at postgraduate stage, what leads to a low level of professional motivation and outflow of graduates in other fields of activity. In this situation, there is a need to strengthen the practice-oriented training: introduction not only theoretical courses, but also professional workshops that will increase the level of professional adaptation of students to their chosen profession.

Enterprise managers of hotel and restaurant industry often complain of poor training, blaming in all educational institutions and in every way deviating from the joint work with training. Not many companies agreeing to take to the practice students give them the opportunity to really work out in servicing clients. Most of the the owners of enterprises in hotel and restaurant industry offers students in the best

case to distribute flyers to passersby and at the worst - to sign documents without practical training. So, this kind of an unsuccessful practice often leads to frustration in the profession and lack of motivation in further education. Does not withstanding this period of adaptation, after graduation, many graduates go into other areas. And go away often no worse, but the best graduates.

In our opinion, a good solution of the problems would be the involvement to the day of open doors, that are held in all universities, the owners of enterprises in hotel and restaurant industry, which could briefly talk about the specifics of future work in the hotel and restaurant industry and identify areas of future professional activity. Also it would be necessary to organize workshops, seminars, round tables with the participation of workers in hotel and restaurant industry, which could tell from their own experience about the peculiarities of future professional activity, to define professional skills that should have the specialist of hotel and restaurant business, and to answer all the questions of students.

And to accelerate the process of adaptation of young specialists for professional work it is necessary to improve programs practices, to build interrelation between them and the logical sequence in order to enable students train in serving customers. For example, in the Swiss College of hotel business students specialty “Hospitality” two months work in the kitchen, two in housekeeping, then in room service, in the reception etc. They consistently learn all the standards of the company. Graduate of such university you can take to work, and the next day he would be qualified to perform their duties. So the employer knows that the diploma of such graduate – the guarantor of success.

So we can conclude that a key element in the process of adaptation of students to professional activity should protrude employers at all levels, from the level of vocational guidance and so on until employment of graduate.

The best feature of professionalism of specialist of the hotel and restaurant business is professional competence. Under the professional competence understand the highest level of professional and business reliability, level of training, the availability of future professional capacity for self-development, creativity, rapid

adaptation to professional activity. So, this definition allows us to consider adaptation of specialists in hotel and restaurant business to professional activity as part of their professional competence.

Adaptation as a process is especially important in the formation of professional and personal qualities of specialist of hotel and restaurant business needed to perform their professional activity. Because today, in the labor market will demand only the specialists who are ready immediately independently and without prompts to start work and perform their job effectively, bringing profit to the enterprise. Professional adaptation is an important component of the training system of competence specialists should be carried out at all stages, from pre-university and post-finishing. On the open days in higher educational establishments should be carried out not only university entrants meeting with the only participation of teachers of the department of tourism, hotel and restaurant business, but also with the participation of workers of hotel and restaurant industry, in order to form real idea of the future profession. As for students entering to the specialty “Hotel and restaurant business” characteristically a positive perception of their future professional activity as easy and enjoyable, associated with rest of people and getting positive emotions. But, this representation being incomplete, leads to the fact when future specialists in hotel and restaurant business are faced with real practical activity, they lose much of professional motivation to work, and go to other areas.

It is very important stage of professional adaptation is a professional vocational guidance, which forms a correct idea of their future profession. Another very important step in professional adaptation is the practice of students based on enterprises of the hotel and restaurant business. Because employers when hiring graduates are forced to explain those simple things that they should already know. The observance of this stage is important in order to come to work university graduates have already been professionally adapted and clearly knew the specifics of their work and that would be evidence about their professional competence.

So in order to increase the overall level of professional competence of graduates, and to accelerate the process of adaptation of young specialists in hotel

and restaurant business to professional activity, should take appropriate measures: to engage employees in hotel and restaurant industry to conducting of open houses, seminars, conferences with students; to review the materials of course “Introduction to the profession”; pay more attention to the practice than theory.

Performing of scientific research does not claim to be exhaustive of all aspects of the problem. Further consideration requires the questions related to the improvement of practice in the specialty in the process of preparation of specialists in the hotel and restaurant business.

References

1. **Ashchepkov V. T.** Teoreticheskie osnovy i prikladnye aspekty professionalnoy adaptatsii prepodavateley vysshey shkoly [Theoretical Foundations and Practical Aspects of Professional Adaptation of Teachers in Higher Education]. Rostov-on-Don, *Maykop*. 1997. (rus)

2. **Moroz A. H.** Professiina adaptatsiia vypusknika pedahohichnoho vuzu [Professional Adaptation of Graduate of Pedagogical University]. Kyiv, *KDU*. 1983. (ukr)

3. **Egorova L. G.** Metodicheskie ukazaniya po sotsialnoy i professionalnoy adaptatsii studentov v tekhnicheskoy vuzе [Methodological Guidelines for Social and Professional Adaptation of Students in Technical University]. Kazan, *KHITI*. 1983. (rus)

4. **Sasim L. V.** Razvitie turizma i problemy podgotovki spetsialistov. Tezisy dokladov Tretey nauchno-prakticheskoy konferentsii «Turizm: podgotovka kadrov, problemy i perspektivy razvitiya». [The Development of Tourism and the Problems of Specialist Training. Theses of Reports of the Third Scientific-Practical Conference “Tourism: Staff Training, Problems and Development Prospects”] Moscow. 2001. p. 113. (rus)

5. **Kaushilene V. V.** Aktualnye voprosy podgotovki molodykh spetsialistov v vysshey shkole i ih adaptatsiya v trudovom kollektive. Trudy Sedmoy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Turizm: podgotovka kadrov,

problemy i perspektivy razvitiya» [Pressing Questions of Preparation of Young Professionals at Higher School and Their Adaptation in the Work Collective. Works of the Seventh International Scientific and Practical Conference “Tourism: Staff Training, Problems and Development Prospects]. Moscow, *Institute of Tourism and Hospitality Management Studies (Moscow Campus)*. 2005. Pp. 57–58. (rus)

6. **Psikhologo-pedagogicheskie** aspekty adaptatsii studentov k uchebnomu protsessu v vuze [Psychological and Pedagogical Aspects of Adaptation of Students to the Educational Process at Higher School]. Kishinev, *Shchtiintsa*. 1990. (rus)

Пицул К. С.

Адаптація студентів до професійної діяльності при підготовці фахівців з готельної і ресторанної справи

У статті розглядається процес адаптації студентів спеціальності «Готельно-ресторанна справа» до професійної діяльності, як компонент професійної компетентності майбутнього фахівця з готельної і ресторанної справи. Дано визначення поняттям «професійна компетентність», «адаптація» та «професійна адаптація». Виділено та розглянуто кілька видів професійної компетентності, наявність яких вказує на адаптованість людини до професійної діяльності. Визначені три взаємопов'язаних і взаємообумовлених етапи професійної адаптації, а саме: довузівський, вузівський, післявузівський, та проаналізовано процес адаптації до професійної діяльності на кожному з цих етапів. Виявлені проблеми, з якими студенти стикаються в процесі навчання та складнощі, які виникають при проходженні виробничої практики безпосередньо на базі підприємств готельно-ресторанної індустрії, що у подальшому призводить до низького рівня професійної адаптації студентів спеціальності «Готельно-ресторанна справа». Запропоновані можливі шляхи вирішення зазначених проблем. Подальшого розгляду потребують питання пов'язані з вдосконаленням системи практики з фаху при підготовці фахівців з готельної і ресторанної справи.

Ключові слова: адаптація, професійна діяльність, компетентність, професійна орієнтація, фахівець з готельної та ресторанної справи.

Пицул Е. С.

Адаптация студентов к профессиональной деятельности при подготовке специалистов гостиничного и ресторанного дела

В статье рассматривается процесс адаптации будущих специалистов специальности «Гостинично-ресторанное дело» к профессиональной деятельности, как компонент профессиональной компетентности будущего специалиста гостиничного и ресторанного дела. Дано определение понятиям «профессиональная компетентность», «адаптация» и «профессиональная адаптация». Выделены и рассмотрены несколько видов профессиональной

компетентности, наличие которых указывает на адаптированность человека к профессиональной деятельности. Определены три взаимосвязанных и взаимообусловленных этапа профессиональной адаптации, а именно: довузовский, вузовский, послевузовский и проанализирован процесс адаптации к профессиональной деятельности на каждом из этих этапов. Выявлены проблемы, с которыми студенты сталкиваются в процессе обучения и сложности, которые возникают при прохождении производственной практики непосредственно на базе предприятий гостинично-ресторанной индустрии, что в дальнейшем приводит к низкому уровню профессиональной адаптации студентов специальности «Гостинично-ресторанное дело». Предложены возможные пути решения указанных проблем. Дальнейшего рассмотрения требуют вопросы, связанные с совершенствованием системы практики по специальности при подготовке специалистов гостиничного и ресторанного дела.

Ключевые слова: адаптация, профессиональная деятельность, компетентность, профессиональная ориентация, специалист гостинично-ресторанного дела.

Information about the author

Kateryna Serhiivna Pitsul – Assistant at the Department of Tourism, Hotel and Restaurant Business of SE “Luhansk Taras Shevchenko National University”. The main scientific interests are focused on staff training for hotel and restaurant industry.

The article was received by the Editorial Office on 22.03.2015

The article was put into print on 24.04.2015

Peer review – V. S. Kurylo, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor