

Ключевые слова: дзюдо, физические качества, общая физическая подготовленность, специальная физическая подготовленность, студенты, выносливость, специальная выносливость.

Annotation. Bolotov Oleg. Development of endurance university students in initial training in judo

The problem of the formation of the general and special physical endurance university students wishing to practice judo without prior special training. The formation of the general and special conditions of the initial endurance training in judo.

Key words: judo, physical quality , general physical fitness, physical fitness, special , students , endurance, special endurance .

Віндюк А.В.

Класичний приватний університет, м. Запоріжжя

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ

У статті розглянуто теоретичні та практичні аспекти формування мотивації до професійної діяльності у майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи. Подано методи, які використовуються в навчально-виховному процесі підготовки бакалаврів напрямку 6.140101 “Готельно-ресторанна справа”.

Ключові слова: мотивація, фахівець з готельно-ресторанної справи, метод, SWOT-аналіз, ділова гра.

У науковій та науково-методичній літературі проблемі формуванню мотивації до професійної діяльності присвячено багато праць вчених. Розглянемо визначення термінів “мотив” та “мотивація”.

В “Енциклопедичному соціологічному словнику” поняття “мотив” визначається як одне з фундаментальних понять, використовуваних у психології для опису й аналізу сфери спонуки суб’єкта до діяльності, наочний зміст потреби, для задоволення якої суб’єкт здійснює активну, спрямовану діяльність. Мотив виконує функцію сенсоутворення, він додає сенс окремим діям, цілям, умовам їх досягнення [8, с. 425].

Автори “Психологічного словника” трактують поняття “мотив” як спонукання до діяльності, які пов’язані із задоволенням потреб суб’єкта; сукупність зовнішніх або внутрішніх умов, які викликають активність суб’єкта [4, с. 262].

Є.С. Рапацевич визначає поняття “мотив” як усвідомлені спонукання поведінки та діяльності, які є властивістю особистості та виникають при вищій формі відображення потреб [6, с. 440].

Розглянемо термін “мотивація”. У “Психологічному тлумачному словнику найсучасніших термінів” поняття “мотивація” трактується як “усвідомлювані або неусвідомлювані психічні фактори, що спонукають індивіда до здійснення певних дій і визначають їхню спрямованість і мету. Мотивація складається зі спонукань, які викликають активність організму і визначають її спрямованість” [3, с. 257]. Автори словника визначають мотивацію досягнення як “один із різновидів мотивації діяльності, пов’язаний з потребою індивіда домагатися успіхів і уникати невдач”.

Поняття “мотивація”, Д.Р. Уокер визначає, як свого роду мистецтво або процес формування і підтримки поведінки, що працює на досягнення певної мети. Мотивація людей пов’язана із спонуканням їх зробити щось тому, що вони хочуть це зробити, а не тому, що хтось доручив їм це зробити [7, с. 730].

Мотивація пізнавальної діяльності характеризує собою ставлення людини до того або іншого прояву дійсності і пов'язана з виникненням потреби до пізнання. С.І. Архангельський підкреслює, що мотивація, інтерес, потреба пізнання – все це необхідні умови навчальної діяльності [1, с. 161].

На думку О.О. Казанцевої, “у спеціальних психологічних дослідженнях встановлено, що високий рівень мотивації до діяльності є передумовою її успіху. Студент з належною мотивацією навчання схильний сумлінніше і наполегливіше працювати і, як правило, досягає помітних академічних успіхів” [2].

Мета статті полягає в теоретичному обґрунтуванні деяких аспектів формування мотивації до професійної діяльності у майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи

Для формування мотивації до професійної діяльності у майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи, які навчалися з напрямку 6.140101 “Готельно-ресторанна справа”, у навчально-виховному процесі протягом навчального року було використано на практичних заняттях наступні методи: проектування, ситуаційні методи, “мозкова атака”, дискусії, ділові ігри, круглий стіл (на який запрошувались провідні фахівці готельної та ресторанної справи.), демонстрації, попереднього іспиту, презентації, створення сценаріїв анімаційних заходів та ін. Розглянемо детальніше деякі методи. На практичних заняттях з дисципліни “Організація готельного господарства” з теми “Перспективи та проблеми розвитку малих готелів” студенти, методом проектування розробляли проект “Малий готель”. Мета практичного заняття: обґрунтувати необхідність, перспективність і дієздатність малих готелів у м. Запоріжжя. Практичне заняття включало до себе такі питання: Як зробити бізнес-план малого готелю? Як спланувати формування послуг; ціноутворення? Як підібрати персонал малого готелю? і тощо. Для досягнення мети виділялось чотири етапи методу проектування з теми “Перспективи та проблеми розвитку малих готелів”, які подані на рис. 1.



Рис. 1. Етапи методу проектування з теми “Перспективи та проблеми розвитку малих готелів” (розроблено автором)

На попередньому етапі, для якісного аналізу перспектив готельного підприємства, студентам пропонувалося самостійно зробити SWOT-аналіз малого готелю, котрий знаходиться на березі Дніпра в міській

зоні м. Запоріжжя. Студенти були поділені на сім груп по три студенти та отримали завдання зробити аналіз тенденцій розвитку туризму в регіоні; конкуренції; системи продажу готельних послуг; складу споживачів; технологій, котрі планується використовувати; організаційної структури готелю; іміджу готелю з точки зору споживачів. Один з SWOT-аналізів проекту малого готелю подано в табл. 1.

Таблиця 1

SWOT-аналіз проекту малого готелю

Фактор	Сильні сторони S	Бали	Слабкі сторони W	Бали	Можливості O	Бали	Загрози T	Бали
Тенденції розвитку туризму в регіоні	Готель є офіційним партнером Ленінської районної державної адміністрації	4	Готель пропонує послуги проживання та харчування	3	В Запорізькій облдержадміністрації розроблено програму розвитку туризму	3	Недостатньо коштів на реалізацію регіональної програми	2
Конкуренція	Ціни нижче на 10%, ніж по місту	3	Відсутність додаткових послуг	5		3	Будівництво готелю на о. Хортиці	3
Системи продажу готельних послуг	Готель використовує комп'ютерну систему "Парус-Готель"	2	Недостатньо угод з посередника-ми	2	Поява в регіоні державного центру продажу готельних послуг	2	Зміна керівництва районної державної адміністрації	4
Склад споживачів	Зв'язки з Держ-адміністрацією дає змогу заповнювати частину номерного фонду	4	Проблема сезонності (зимовий період)	4				
Технології, які використовуються	Наявність Інтернету	3	Відсутність кондиціонерів у номерах	4	Вступ до державного центру продажу готельних послуг	2		
Організаційна структура	Високопрофесійний персонал	5	Високі витрати на персонал	3			Відкриття готелю на о. Хортиця	4
Імідж готелю з точки зору споживачів	Висока якість сервісу	5	Відсутність оздоровчих, розважальних послуг	4				
	26		25		10		13	

На практичному занятті група розподілялися вже на три підгрупи по сім студентів, до кожної з яких входили по одному представнику з кожної групи. Кожна група зробила SWOT-аналіз свого проекту малого готелю, оцінювала конкретний фактор щодо загрози та можливості (від одного до п'яти балів).

Використовували такі критерії оцінювання перспектив розвитку готельного підприємства: 1 бал – аспект незначно впливає на діяльність готелю; 2 бали – на сьогодні аспект не може значно впливати на діяльність готелю, але необхідно пам'ятати про нього при розвитку ринку; 3 бали – аспект значно впливає на діяльність готелю; 4 бали – аспект дуже важливий для розвитку готелю; 5 балів – ключовий аспект, без врахування якого готель втрачає свою конкурентоспроможність у перспективі. Потім кожна група робила презентації свого малого готелю. Після виконання завдання всі студенти давали оцінку презентаціям готелю та визначали кращу з них. На підставі SWOT-аналіз проекту малого готелю виділено такі ключові позиції, котрі впливають на розвиток готелю. Сильні позиції: готель є офіційним партнером адміністрації району місця; зв'язки з керівництвом району дають змогу заповнювати частину номерів за рахунок гостей, котрі приїхали за запрошенням місцевої влади; висококласний персонал; висока якість сервісу. Слабкі позиції: відсутність додаткових послуг і кондиціонерів. Реалізація можливостей у перспективі чітко не визначена. Загрози: зміна адміністрації району; можливі перебої постачання

електроенергії; можливе будівництво готелю конкурентами на острові Хортиця. Викладач підбивав підсумки заняття.

Діловим іграм приділялася значна увага в підготовці майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи. Форми організації навчального процесу при використанні ділових ігор усували суперечності між абстрактним характером навчальної дисципліни та реальним характером професійної діяльності. У процесі розробки ділової гри ми спиралися на принципи: активності, самостійності, колективності, моделювання, проблемності, виконання ролей, структурної системності, динамічності, результативності, зворотного зв'язку, змагання, новизни. Мета гри визначалася практичними потребами студентів, характеризувалася використанням знань з різних дисциплін. Метод ділової гри давав змогу поєднати охоплення проблем широкого кола і глибину їхнього осмислення. У процесі ділової гри моделювалися конкретні умови роботи окремих структур готельно-ресторанного підприємства, зміст і форми професійної діяльності, ділове спілкування, проблемної ситуації і процесу її вирішення.

Структура ділової гри включала: завдання, які студенти отримували заздалегідь; умови, які відображали тему ділової гри; модель ділової гри, будувалася з урахуванням конкретної ситуації, розподіл функцій ролей учасників гри; склад студентів, які розподілялися в залежності від функціональних обов'язків; сценарій розроблявся заздалегідь; систему оцінок діяльності учасників; підведення підсумків гри. Розглянемо ділову гру "Робота служб готелю". Ситуація: керуючому курортним готелем підпорядковуються директор відділу по роботі з персоналом, директор харчового комплексу, директор відділу обслуговування, головний бухгалтер, головний інженер. Керуючий разом з групою виконавчих директорів відповідальні за рішення, що впливають на діяльність курортного готелю. Кожен директор відповідає за свою службу. Директори складають прогнози заповнюваності готелем, розраховують прибутки та витрати. Підготовка: заздалегідь розподілялися ролі учасників гри, студенти вивчали структуру управління готелем, штатну структуру, зміст діяльності основних служб готелю. Сценарій: директори збираються на початку тижня з метою обговорення наступних проблем: загальна якість обслуговування, завантаженість готелю та прогнози на його завантаженість на тиждень, плани маркетингових заходів, навчання персоналу, витрати готелю, питання ремонту, економія енергоресурсів, відносини з власниками готелю, зміни в законодавстві, прибутковість готелю та інше. Підведення підсумків гри.

На практичних заняттях з дисципліни "Менеджмент готельно-ресторанного підприємства" за темою: "Методи менеджменту: матеріальне стимулювання" зі студентами третього курсу ми проводили ділові ігри. Проблема полягала у визначенні форм та засобів матеріального стимулювання працівників служби бронювання, служби прийому та розміщення; служби експлуатації номерного фонду; служби обслуговування. Заздалегідь студенти обговорювали службові обов'язки кожної служби готелю. За підсумками гри визначено, що, на думку студентів, найбільш привабливими матеріальними мотивами були грошова премія, додаткові дні відпустки, система бонусів, надання безвідсоткових кредитів, надання путівок зі знижкою тощо.

На практичних заняттях з дисципліни "Організація готельного господарства" з теми "Раціональна організація праці працівників малого готельного підприємства" студентам напряму 6.140101 "Готельно-ресторанна справа" запропоновано декілька проблемних ситуацій та можливі шляхи їх вирішення. Наприклад:

1. Ваш персонал готелю готується до проведення відповідального заходу. Один зі співробітників раптово захворів. Кожен працівник зайнятий дорученою йому справою, до початку заходу залишається декілька днів.

Робота хворого також дуже важлива і має бути виконана в термін. Ваші дії. 1. Розподілю роботу відсутнього між всіма, навіть якщо це викличе незадоволеність у підлеглих. 2. Пораджуся з людьми. З'ясую, у кого більше можливостей виконати це завдання і звернуся з проханням допомоги колективу. 3. Попрошу заступника вирішити це питання, попереджу, що при зриві завдання всі будуть покарані. 4. Вирішу це питання самостійно, знайшовши резерви в колективі, або виконаю цю роботу сам.

2. У найнапруженіший літній період у колективі готелю часто порушується трудова дисципліна, внаслідок чого багато робіт виконуються неякісно. Заздалегідь можна прогнозувати, що рівень сервісу буде невисоким.

1. Залишу з'ясування фактів до закінчення сезону. 2. Запрошу винуватців і поговорю з ними віч-на-віч, запропоную їм надалі не підводити колектив. 3. Не витрачаючи часу на розмови, проведу збори і покараю винних. 4. Запропоную авторитетним членам колективу розібратися і запропонувати рішення.

У процесі колективного обговорення варіантів дій керівника студенти дійшли висновку про необхідність сформувані в працівників готелю внутрішні мотиви діяльності, бажання виконувати свою роботу, лише тоді можна розраховувати на прояви зацікавленості, ініціативи і творчості з боку колективу. Зміст ряду завдань був спрямований на усвідомлення студентами того, що в діалозі керівникові необхідно уникати жорстких оцінок (докорів, обурення, погроз) і максимально використовувати м'які (похвалу і схвалення, що передбачають позитивну оцінку), або ж негативні, але пом'якшені оцінки (осуд, вираження подиву).

Для оцінки рівня сформованості мотивації майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи до професійної діяльності в індустрії гостинності був використаний „Тест на визначення ступеня мотивації” за А. Реан [5]. Рівень сформованості мотивації до діяльності в індустрії гостинності визначався на початку і наприкінці навчального року. Студент відповідав на 20 тверджень. За кожен збіг відповіді з ключем студенту надавався один бал. Підраховувалась загальна кількість набраних балів. Сума балів 7 та менше – низький рівень, 8–13 балів – середній рівень, 14–20 балів – високий рівень. Середні значення сформованості мотивації до діяльності в індустрії гостинності студентів напряму підготовки 6.140103 “Готельно-ресторанна справа” на початок і кінець навчального року подано у таблиці 2.

Показник сформованості мотивації до професійної діяльності в індустрії гостинності наприкінці року значно покращився у студентів напряму підготовки 6.140103 «Готельно-ресторанна справа», якщо на початок навчального року він дорівнював $8,77 \pm 0,26$ балів, то на кінець року - $10,45 \pm 0,34$ балів, при $t = 3,32$, що свідчить про стійку мотивацію студентів до діяльності в індустрії гостинності.

Таблиця 2

Середні значення сформованості мотивації до діяльності в індустрії гостинності студентів напряму підготовки 6.140103 “Готельно-ресторанна справа” на початок і кінець навчального року (бали)

Експеримент	$M \pm m$
Початок навчального року	$8,77 \pm 0,26$
Кінець навчального року	$10,45 \pm 0,34^*$
t	3,32

Таким чином, використання у навчально-виховному процесі підготовці бакалаврів напряму підготовки 6.140103 “Готельно-ресторанна справа” наступних методів, таких як: педагогічне проектування (розробка проекту

“Малий готель”), SWOT-аналіз, ділові ігри, презентації, розробка “Кодексу честі працівника готелю”, круглі столи з провідними фахівцями готельної індустрії, ситуаційні методи сприяло ефективному формуванню мотивації до професійної діяльності у майбутніх фахівців з готельно-ресторанної справи

ЛІТЕРАТУРА

1. Архангельський С.И. Методологические разработки по курсу педагогики и психологии высшей школы для слушателей ФПК / С.И. Архангельський. – М. : Высшая школа, 2000. – 245 с.
2. Казанцева О.О. Ціннісні орієнтації та мотивація творчої активності студентів творчих спеціальностей / О.О. Казанцева // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / за ред. академіка С.Д. Максименка. – К., 2009. – Т. XI. – Ч. 1. – С. 194–204.
3. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів. – Х. : Прапор, 2009. – С.257.
4. Психологический словарь / [В.Н. Копрурулина, М.Н. Смирнова, Н.О. Гордеева, Л.М. Балабанова ; под общ. ред. Ю.Л. Неймера]. – Ростов н/Д : Феникс, 2003. – С. 262.
5. Реан А.А. Психология и педагогика / А.А. Реан, Н.В. Бордовская, С.И. Розум. – СПб. Питер, 2010.– 432 с.
6. Современный словарь по педагогике / сост. Е.С. Рапацевич. – Мн. : Современное слово, 2001. – С. 440.
7. Уокер Дж.Р. Управление гостеприимством: [учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 061122 “Гостиничный и туристический бизнес” и специальностям сервиса 230000] / Р. Джон Уокер; пер. с англ. В.Н. Егорова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – С. 730.
8. Энциклопедический социологический словарь / общая редакция академика РАН Г.В. Осипова ; Российская академия наук ; Институт социально-политических исследований. – М., 1995. – 939 с.

Аннотація. Виндюк А.В. Формирование мотивации к профессиональной деятельности у будущих специалистов гостинично-ресторанного дела.

В статье рассмотрены теоретические и практические аспекты формирования мотивации к профессиональной деятельности у будущих специалистов гостинично-ресторанного дела. Рассматриваются методы, которые используются в учебно-воспитательном процессе подготовки бакалавров специальности 6.140101 “Гостинично-ресторанное дело”.

Ключевые слова: мотивация, специалист гостинично-ресторанного дела, метод, SWOT-анализ, деловая игра.

Annotation. Vindyuk A.V. Forming of motivation to professional activity for the future specialists of hotel-restaurant business.

In the article are considered the theoretical and practical aspects of forming of motivation to professional activity for the future specialists of hotel-restaurant business. The methods which that are used in the educational process bachelor's degree 6.140101 "Hotel and Restaurant Business".

Key words: motivation, specialist in the hotel and restaurant business, method, SWOT- analysis, business game.