

16+

e-ISSN: 2712-9780

p-ISSN: 2311-0066

Балтийский гуманитарный журнал



2023

Том 12

№ 3(44)

БАЛТИЙСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ ЖУРНАЛ

Том 12
№ 3 (44)
2023

Ежеквартальный
научный электронный
журнал

Учредитель – Общество с ограниченной ответственностью «Ландрейл»»

Главный редактор

Коростелев Александр Алексеевич, доктор педагогических наук, доцент

Заместители главного редактора:

Абылкасымова Алма Есимбековна, заслуженный деятель Казахстана, доктор педагогических наук, профессор, академик Национальной академии наук Республики Казахстан, академик Российской Академии образования

Александрова Екатерина Александровна, доктор педагогических наук, профессор

Алиева Нармин Абульфаз кызы, доктор филологических наук, доцент

Искандарова Дилоро Мукаддасовна, доктор филологических наук, профессор

Кондаурова Инесса Константиновна, кандидат педагогических наук, доцент

Осадченко Инна Ивановна, доктор педагогических наук, профессор

Плахова Ольга Александровна, доктор филологических наук, доцент

Равен Джон, доктор философии в области психологии, профессор

Тарантей Виктор Петрович, доктор педагогических наук, профессор

Ханджани Лейла, кандидат филологических наук, ассистент профессора

Редакционная коллегия:

Аббасова Кызылгюль Ясин кызы, доктор философских наук, профессор

Абрамовских Елена Валерьевна, доктор филологических наук, профессор

Анискин Владимир Николаевич, кандидат педагогических наук, доцент

Анпилов Сергей Михайлович, доктор технических наук, доцент

Ахаев Андрей Васильевич, доктор педагогических наук, профессор

Бакалова Зинаида Николаевна, доктор филологических наук, профессор

Бочегова Наталья Николаевна, доктор филологических наук

Гусейнова Татьяна Владимировна, доктор педагогических наук, кандидат филологических наук, профессор

Добудько Татьяна Валерьяновна, доктор педагогических наук, профессор

Жаткин Дмитрий Николаевич, доктор филологических наук, профессор

Зюкин Данил Алексеевич, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник

Иванян Елена Павловна, доктор филологических наук, профессор

Лейфа Андрей Васильевич, доктор педагогических наук, профессор

Мамычев Алексей Юрьевич, доктор политических наук, кандидат юридических наук, доцент

Мерлина Надежда Ивановна, доктор педагогических наук, кандидат физико-математических наук, профессор

Насырова Эльмира Фанилевна, доктор педагогических наук, доцент

Осиянова Ольга Михайловна, доктор педагогических наук, доцент

Павлова Анна Владимировна, кандидат филологических наук, доцент

Петрук Галина Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент

Рахманова Мавджуда Джамшедовна, кандидат педагогических наук, доцент

Родионов Михаил Алексеевич, доктор педагогических наук, профессор

Сорочайкин Андрей Никонович, доктор философских наук, доцент

Турлова Евгения Владимировна, кандидат филологических наук, доцент

Цыцаркина Наталья Николаевна, доктор филологических наук, доцент

Якунин Вадим Николаевич, доктор исторических наук, профессор

Ответственный секретарь

Степина Наталья Валерьевна

Входит в ПЕРЕЧЕНЬ рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук.

Зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций ЭЛ № ФС 77-83768 от 29.08.2022 г.

Компьютерная верстка:
Коростелев А.А.

Технический редактор:
Коновалова Е.Ю.

Адрес редколлегии, учредителя,
редакции и издателя Общества с
ограниченной ответственностью
«Ландрейл»:
445047, Россия, Самарская область,
г. Тольятти, Южное шоссе,
д. 35А, офис 404
Тел.: +79270290177
E-mail: BalticGZ@yandex.ru
Сайт: <http://landrailbgz.ru/>

Подписана верстка 09.10.2023.
Выход в свет 10.10.2023.
Формат 60x84 1/8.
Заказ 3-30-09.

INFORMATION ABOUT THE MEMBERS OF THE EDITORIAL BOARD

Chief Editor

Korostelev Alexander Alekseevich, Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Informatics, Applied Mathematics and Methods of Their Teaching (Samara State Social and Pedagogical University, Samara, Russia)

Deputy Chief Editors:

Abylkasymova Alma Esimbekovna, Honored Worker of Kazakhstan, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Academician of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan, Academician of the Russian Academy of Education

(Kazakh National Pedagogical University, Almaty, Kazakhstan)

Alexandrova Ekaterina Aleksandrovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department «Methodology of education»

(Saratov State University, Saratov, Russia)

Iskandarova Diloru Mukaddasovna, Doctor of Philological Sciences, Professor, Head of the Department of Theoretical and Applied Linguistics

(Russian-Tajik (Slavonic) University, Dushanbe, Tajikistan)

Kondaurova Inessa Konstantinovna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of chair of mathematics and methods of teaching

(Saratov State University, Saratov, Russia)

Osadchenko Inna Ivanovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

(Uman State Pedagogical University, Uman, Ukraine)

Plakhova Olga Aleksandrovna, Doctor of Philological Sciences, Assistant Professor, Associate Professor of the Department «Theory and Methods

of Teaching Foreign Languages and Cultures»

(Togliatti State University, Togliatti, Russia)

Raven John, PhD in Psychology, Professor, Honorary Doctor and Distinguished Professor of the University of Pecs

(Hungary), Honorary Doctor of the Catholic University of Lublin (Poland)

(Scottish Council for Research in Education, Edinburgh, Scotland)

Tarantei Victor Petrovich, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

(Grodno State University, Grodno, Belarus)

Khanjani Leila, candidate of philological sciences, assistant professor of the Russian language department

(Gilan University, Rasht, Iran)

Editorial team:

Abbasova Kyzylgul Yasin kyzy, Doctor of Philosophical Sciences, Professor, Deputy Dean of the Faculty of Social Sciences and Psychology

(Baku State University, Baku, Azerbaijan)

Abramovskikh Elena Valerievna, Doctor of Philological Sciences, Professor, Department of «Russian, Foreign Literature and Teaching Methods»

(Volga State Socio-Humanitarian Academy, Samara, Russia)

Aliyeva Narmin Abulfaz kyzy, Doctor of Philological Sciences, Associate Professor, Leading Researcher at the Department of Theoretical Linguistics

(Azerbaijan National Academy of Sciences, Baku, Azerbaijan)

Aniskin Vladimir Nikolaevich, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Information and Communication

Technologies in Education, Dean of the Faculty of Mathematics, Physics and Informatics

(Samara State Social Pedagogical University, Samara, Russia)

Anpilov Sergey Mikhailovich, Doctor of Technical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Reinforced Concrete Structures

(Novosibirsk State University of Architecture and Civil Engineering, Novosibirsk, Russia)

Ahaev Andrey Vasilievich, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

(Center for International Partnership, Ust-Kamenogorsk, Kazakhstan)

Bakalova Zinaida Nikolaevna, Doctor of Philological Sciences, Professor, Department of «Russian Language, Culture of Speech and Teaching Methods»

(Volga State Socio-Humanitarian Academy, Samara, Russia)

Bochegova Natalia Nikolaevna, Doctor of Philological Sciences, Dean of the Faculty of Philology

(Kurgan State University, Kurgan, Russia)

Guseynova Tatyana Vladimirovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Candidate of Philological Sciences, Professor, Professor of the Russian Language

Department

(Russian-Tajik (Slavonic) University, Dushanbe, Tajikistan)

Dobudko Tatyana Valeryanovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Informatics,

applied mathematics and methods of their teaching»

(Samara State Socio-Pedagogical University, Samara, Russia)

Zhatkin Dmitry Nikolaevich, Doctor of Philology, Professor, Head of the Department of Translation and Translation Studies

(Penza State Technological University, Penza, Russia)

Zyukin Danil Alekseevich, Candidate of Economic Sciences, Senior Researcher, Research Center

(Kursk State University, Kursk, Russia)

Ivanyan Elena Pavlovna, Doctor of Philological Sciences, Professor of the Department « Russian Language, Culture of Speech and Teaching Methods»

(Volga State Socio-Humanitarian Academy, Samara, Russia)

Leifa Andrey Vasilievich, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

(Amur State University, Blagoveshchensk, Russia)

Mamychev Aleksey Yurievich, Doctor of Political Sciences, Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Head of the Department

«Theory and History of Russian and Foreign Law»

(Vladivostok State University of Economics and Service, Vladivostok, Russia)

Merlina Nadezhda Ivanovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Professor, Professor of the Department

of Discrete Mathematics and Informatics

(Chuvash State University, Cheboksary, Russia)

Nasyrova Elmira Fanilevna, Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the department of theory and methodology of professional

education

(Surgut State University, Surgut, Russia)

Osiyanova Olga Mikhailovna, Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of English Philology and Methods

of Teaching English

(Orenburg State University, Orenburg, Russia)

Pavlova Anna Vladimirovna, Candidate of Philological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of English Philology and Methods

of Teaching English

(Orenburg State University, Orenburg, Russia)

Petruk Galina Vladimirovna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Director of the Department of Scientific Research

(Vladivostok State University of Economics and Service, Vladivostok, Russia)

Rakhmanova Mavjuda Jamshedovna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of English

(Russian-Tajik (Slavonic) University, Dushanbe, Tajikistan)

Rodionov Mikhail Alekseevich, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department «Informatics and Methods of Teaching Informatics

and Mathematics»

(Penza State University, Penza, Russia)

Sorochaikin Andrey Nikonovich, Doctor of Philosophy, Associate Professor, Professor of the Department of Management and Digital Marketing

(International Market Institute, Samara, Russia)

Turlova Evgenia Vladimirovna, Candidate of Philological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of English Philology

and Methods of Teaching English

(Orenburg State University, Orenburg, Russia)

Tsytsarkina Natalia Nikolaevna, Doctor of Philological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of English Philology

(Kurgan State University, Kurgan, Russia)

СОДЕРЖАНИЕ

педагогические науки

| | |
|--|----|
| ЗНАЧЕНИЕ ВАЛЕОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ БЕСПАЛОВА Татьяна Александровна, КУЗЬМИН Алексей Михайлович, НИКОЛАЕВ Дмитрий Владимирович, СПИРИДОНОВА Елена Анатольевна..... | 7 |
| ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛИЗАЦИИ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА СРЕДСТВАМИ СОВРЕМЕННОЙ ИГРУШКИ БЕХТЕРЕВА Елена Николаевна, ЕВТУШЕНКО Ирина Николаевна, ИВАНОВА Ирина Юрьевна, ТЕРЕЩЕНКО Марина Николаевна, КОЛОСОВА Ирина Викторовна | 12 |
| ВОЗМОЖНОСТИ ЛОГИСТИКИ В ПРОЕКТНОМ УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ВАСЕНИНА Наталия Леонидовна | 18 |
| ЭЛЕМЕНТЫ КОУЧИНГА ПРИ ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ-ЛИНГВИСТОВ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ ДЛЯ РАЗВИТИЯ УЧЕБНОЙ АВТОНОМИИ ВЕДЕРНИКОВА Юлия Витальевна | 22 |
| ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИСТЕМ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ СТУДЕНТОВ БАКАЛАВРИАТА ГАДЖИЕВА Лала Абдулсалам кызы | 26 |
| СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В РЕСТОРАННОМ БИЗНЕСЕ ДЕН Валерия Гихоевна, МАЛКО Виктория Викторовна..... | 31 |
| К ВОПРОСУ ОБ ОПТИМИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ РУССКОМУ ЯЗЫКУ КАК ИНОСТРАННОМУ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕОРИИ МНОЖЕСТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ДМИТРИЕВА Дарья Дмитриевна | 37 |
| ВЫЯВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ ПЕДАГОГОВ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ КОВАЛЬ Наталья Николаевна | 41 |
| МАТЕМАТИЧЕСКИЙ АРТ-ФЕСТИВАЛЬ КОНДАУРОВА Инесса Константиновна, МИХАЙЛИНА Елизавета Павловна | 45 |
| АДАПТАЦИЯ ТЕХНОЛОГИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА ДЛЯ НЕЯЗЫКОВЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ В ВУЗЕ К СМЕШАННОМУ ОБУЧЕНИЮ (НА ПРИМЕРЕ ДИСЦИПЛИНЫ «ПРАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ НА ИНОСТРАННОМ ЯЗЫКЕ») НАЗАРОВА Наталья Владимировна..... | 51 |
| ОБНОВЛЕНИЕ ПРОЦЕССА ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ В ДЕТСКОМ ДОМЕ С УЧЕТОМ ПОТЕНЦИАЛА ВУЗОВСКИХ ПРАКТИК ОЗЕРЕЦ Ирина Георгиевна, ЗАЙЦЕВА Маргарита Сергеевна..... | 57 |
| ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СЕМЕЙ, ВОСПИТЫВАЮЩИХ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ, В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СОКОЛОВА Надежда Анатольевна, РОСЛЯКОВА Светлана Васильевна, ЛЕЖНИНА Ольга Николаевна..... | 61 |
| АКТИВИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТАРШЕКЛАССНИКОВ: ВОЗМОЖНОСТИ ТРЕНИНГА, НАПРАВЛЕННОГО НА ПРЕОДОЛЕНИЕ СУБЪЕКТИВНЫХ ТРУДНОСТЕЙ ЧЕРМИСКИНА Ирина Игоревна, АНДРЕЕВА Ольга Владимировна..... | 66 |
| ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА УЧЕБНЫХ ПРОЕКТОВ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ ЮРИСТОВ ШИРОКИХ Светлана Викторовна..... | 71 |
| ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖПРЕДМЕТНЫХ СВЯЗЕЙ В ПРЕПОДАВАНИИ ФИЗИКИ В ВУЗЕ СРЕДСТВАМИ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ ШУРЬГИН Виктор Юрьевич, КРАСНОВА Любовь Алексеевна, ДЕРЯГИН Александр Владимирович..... | 75 |
| ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ПРОВЕДЕНИЯ ВОЛОНТЕРАМИ ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННЫХ ПРОЕКТНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО БЕЗОПАСНОСТИ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ ПАЗЛОВОГО МОБИЛЬНОГО АВТОГОРОДКА ЩЕРБАКОВ Игорь Николаевич..... | 79 |

филологические науки

| | |
|--|----|
| ОБУЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНЫМ ВИДАМ РЕЧЕВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АЛТУХОВА Виктория Алексеевна, АЛТУХОВА Любовь Алексеевна | 83 |
| СЕМАНТИКА И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ АНТРОПОНИМОВ В ПАРЕМИЧЕСКОМ ДИСКУРСЕ ГРИЧЕНКО Людмила Владимировна | 87 |
| ТИПЫ ПРАГМАТИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ В ДУБЛИРОВАННОМ РУССКОЯЗЫЧНОМ ПЕРЕВОДЕ АНИМАЦИОННОГО ФИЛЬМА “ЗООТОРИА” ЕВСТАФИАДИ Ольга Вячеславовна, КРАВЦОВА Анна Алексеевна | 92 |
| К ПРОБЛЕМЕ ПЕРЕВОДА АНГЛОЯЗЫЧНЫХ ТЕРМИНОВ СФЕРЫ НАНОТЕХНОЛОГИЙ НА РУССКИЙ ЯЗЫК (НА МАТЕРИАЛЕ СТАТЬИ “POTENTIAL BENEFITS AND RISKS OF NANOTECHNOLOGY ON ENVIRONMENT AND HEALTH”) ИНОЗЕМЦЕВА Надежда Владимировна, ЧЕРНОМЫРДИНА Евгения Юрьевна..... | 96 |
| ЛИНГВОКУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБРАЗА «СВЕТСКОЙ» ЖЕНЩИНЫ В РОМАНЕ Л. ВАЙСБЕРГЕР «ДЬЯВОЛ НОСИТ PRADA» | |

| | |
|---|-----|
| КАЦИТАДЗЕ Инна Мангуровна, ЖАРИНА Ольга Александровна..... | 100 |
| СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПЕРЕВОДОВ ТЕКСТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ В АСПЕКТЕ ЧЕЛОВЕКО-МАШИННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ | |
| ПЛАХОВА Ольга Александровна, ВОПИЯШИНА Светлана Михайловна, ЦЫГАНОВА Лариса Васильевна, СМЕРНОВА Елена Владимировна..... | 105 |
| ВЛИЯНИЕ ДИСКУРСИВНЫХ ФАКТОРОВ НА ПЕРЕВОД ИНТЕРНЕТ-ФОЛЬКЛОРА | |
| ШИГАЕВА Елена Петровна, ВОЛКОВА Евгения Александровна..... | 111 |
| Условия размещения материалов..... | 115 |

CONTENT

pedagogical sciences

| | |
|--|----|
| THE IMPORTANCE OF VALEOLOGICAL CULTURE IN STUDENTS' PROFESSIONAL TRAINING BESPALOVA Tatyana Aleksandrovna, KUZMIN Aleksey Mikhaylovich, NIKOLAEV Dmitry Vladimirovich, SPIRIDONOVA Elena Anatolyevna | 7 |
| FEATURES OF SOCIALIZATION OF PRESCHOOL CHILDREN THROUGH MODERN TOYS BEKHTEREVA Elena Nikolaevna, EVTUSHENKO Irina Nikolaevna, IVANOVA Irina Yurievna, TERESHCHENKO Marina Nikolayevna, KOLOSOVA Irina Viktorovna..... | 12 |
| LOGISTICS CAPABILITIES IN PROJECT MANAGEMENT EDUCATIONAL ORGANIZATION VASENINA Natalia Leonidovna | 18 |
| COACHING ELEMENTS WHILE TEACHING LINGUISTIC STUDENTS A FOREIGN LANGUAGE TO DEVELOP LEARNER AUTONOMY VEDERNIKOVA Yuliya Vitalyevna | 22 |
| THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE SYSTEMS IN THE PROCESS OF THE ENGLISH LANGUAGE TEACHING OF BACHELOR'S DEGREE STUDENTS GADZHIEVA Lala Abdulsalam kyzy | 26 |
| MENTORING SYSTEM AS PART OF TRAINING IN THE RESTAURANT BUSINESS (VLADIVOSTOK) DEN Valeria Gihoevna, MALKO Victoria Viktorovna..... | 31 |
| TO THE QUESTION OF OPTIMIZATION OF TEACHING RUSSIAN AS FOREIGN LANGUAGE BASED ON THE THEORY OF MULTIPLE INTELLIGENCE DMITRIEVA Darya Dmitrievna | 37 |
| IDENTIFICATION OF PROFESSIONAL DEFICIENCY OF TEACHERS OF THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC IN THE IMPLEMENTATION OF DISTANCE LEARNING KOVAL Natalya Nikolaevna | 41 |
| PEDAGOGICAL POTENTIAL OF DIGITAL TECHNOLOGIES FOR CREATION OF COGNITIVE PROCESSES OF VARIOUS LEVELS IN TEACHING ENGLISH IN A NON-LINGUISTIC HIGHER EDUCATION INSTITUTION KONDAUROVA Inessa Konstantinovna, MIKHAILINA Elizaveta Pavlovna | 45 |
| ADAPTATION OF THE TECHNOLOGY OF TEACHING A FOREIGN LANGUAGE FOR NON-LINGUISTIC SPECIALTIES AT THE UNIVERSITY TO MIXED LEARNING (USING THE EXAMPLE OF THE DISCIPLINE "PRACTICE OF PROFESSIONAL COMMUNICATION IN A FOREIGN LANGUAGE") NAZAROVA Natalya Vladimirovna..... | 51 |
| UPDATING THE PROCESS OF LABOR EDUCATION IN AN ORPHANAGE, TAKING INTO ACCOUNT THE POTENTIAL OF UNIVERSITY PRACTICES OZERETS Irina Georgievna, ZAITSEVA Margarita Sergeevna..... | 57 |
| THE SYSTEM OF ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL SUPPORT FOR FAMILIES RAISING CHILDREN WITH DISABILITIES, IN CONDITIONS OF INCLUSIVE EDUCATION SOKOLOVA Nadezhda Anatolievna, ROSLYAKOVA Svetlana Vasilievna, LEZHNINA Olga Nikolaevna..... | 61 |
| ACTIVATION OF PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF HIGH SCHOOL STUDENTS: TRAINING OPPORTUNITIES AIMED AT OVERCOMING SUBJECTIVE DIFFICULTIES CHEREMISKINA Irina Igorevna, ANDREEVA Olga Vladimirovna..... | 66 |
| APPLICATION OF THE METHOD OF EDUCATIONAL PROJECTS IN THE PROCESS OF FORMATION OF LAW ENFORCEMENT COMPETENCE OF FUTURE LAWYERS SHIROKIKH Svetlana Viktorovna..... | 71 |
| PECULIARITIES OF REALIZATION OF INTERDISCIPLINARY LINKS IN TEACHING PHYSICS IN HIGHER EDUCATION BY MEANS OF E-LEARNING SHURYGIN Viktor Yurjevich, KRASNOVA Lyubov Alekseevna, DERYAGIN Alexander Vladimirovich..... | 75 |
| PEDAGOGICAL MODEL FOR PRACTICE-ORIENTED ROAD SAFETY PROJECT ACTIVITIES CARRIED OUT BY VOLUNTEERS WITH PUZZLE MOBILE CITY SHCHERBAKOV Igor Nikolaevich..... | 79 |

philological sciences

| | |
|--|----|
| PRODUCTIVE TYPES OF SPEECH ACTIVITY ALTUKHOVA Victoriya Alekseevna, ALTUKHOVA Lubov Alekseevna | 83 |
| SEMANTICS AND FUNCTIONING OF ANTHROPNYMS IN PAREMIC DISCOURSE GRICHENKO Ludmila Vladimirovna | 87 |
| TYPES OF PRAGMATIC ADAPTATION IN THE DUBBED RUSSIAN TRANSLATION OF THE ANIMATED FILM "ZOOTOPIA" EVSTAFIADI Olga Vyacheslavovna, KRAVTSOVA Anna Alekseevna | 92 |
| THE PROBLEM OF THE TRANSLATION OF ENGLISH TERMS IN THE SPHERE OF NANOTECHNOLOGIES INTO RUSSIAN (ON THE MATERIAL OF THE ARTICLE "POTENTIAL BENEFITS AND RISKS OF NANOTECHNOLOGY ON ENVIRONMENT AND HEALTH") INOZEMTSEVA Nadezhda Vladimirovna, CHERNOMYRDINA Evgeniia Yurievna..... | 96 |
| LINGUO-CULTUROLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE IMAGE OF A "SECULAR" WOMAN IN L. WEISBERGER'S NOVEL "THE DEVIL WEARS PRADA" | |

| | |
|---|-----|
| KATSITADZE Inna Mangurovna, ZHARINA Olga Alexandrovna..... | 100 |
| COMPARATIVE ANALYSIS OF TRANSLATIONS OF THE PROFESSIONALLY ORIENTED TEXT IN THE ASPECT OF HUMAN-MACHINE INTERACTION PLAKHOVA Olga Alexandrovna, VOPIYASHINA Svetlana Mikhailovna, TSYGANOVA Larisa Vasilevna, SMIRNOVA Elena Vladimirovna..... | 105 |
| THE INFLUENCE OF DISCURSIVE FACTORS ON THE INTERNET FOLKLORE TRANSLATION SHIGAEVA Elena Petrovna, VOLKOVA Evgenia Alexandrovna..... | 111 |
| Conditions of accommodation of scientific materials..... | 115 |

УДК 379.85

DOI: 10.57145/27129780_2023_12_03_06



©2023 Контент доступен по лицензии CC BY-NC 4.0
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В РЕСТОРАННОМ БИЗНЕСЕ

© Автор(ы) 2023

ДЕН Валерия Гихоевна, кандидат культурологии, доцент кафедры туризма и гостинично-ресторанного бизнеса Международного института окружающей среды и туризма
Владивостокский государственный университет
690014, Россия, Владивосток, Valeriya.Den14@vvsu.ru

SPIN: 7151-0407

AuthorID: 1045455

ORCID: 0000-0002-5872-6723

МАЛКО Виктория Викторовна, студент 4 курса Международного института окружающей среды и туризма
Владивостокский государственный университет
690014, Россия, Владивосток, Viktoriya.Malko@vvsu.ru

ORCID: 0009-0008-2984-5863

Аннотация. В статье рассматривается система наставничества в аспекте подготовки кадров для предприятий ресторанного бизнеса. Цель исследования заключается в изучении особенностей системы наставничества для подготовки кадров на предприятиях общественного питания Приморского края на основании теоретического исследования. Методологической основой исследования послужил диалектический метод научного познания и системный подход от общего к частному. В ходе исследования использовались такие общенаучные методы и приемы, как научная абстракция, методы теоретического анализа научной и методической литературы, аналитические, статистические методы, метод опроса. Ресторанный бизнес предполагает систематическое изучение желаний потребителей, постоянного технического обновления производства, улучшения сферы обслуживания. В связи с этим, ресторанный бизнес требует постоянных обновлений, что приводит к улучшению качества работы на предприятии. В современной теории образования за рубежом наставничеству, как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности, уделяется большое значение. Качество образования является стратегическим приоритетом и для Российской Федерации. С целью преимуществ устойчивого народнохозяйственного формирования многие страны устанавливают перед собой приоритетные задачи по подготовке высококвалифицированных кадров и выработыванию человеческих ресурсов. Вместе с тем, исследование показало, что ресторанному бизнесу в целом необходима качественная работа квалифицированных сотрудников, чтобы предоставляемые услуги потребителям окупались в полном объеме. Практическая значимость заключается в разработке схемы системы наставничества, которую можно применить на любом предприятии общественного питания.

Ключевые слова: ресторанный бизнес, наставник, система наставничества, наставничество в ресторанах, предприятие общественного питания, подготовка кадров.

MENTORING SYSTEM AS PART OF TRAINING IN THE RESTAURANT BUSINESS (VLADIVOSTOK)

© The Author(s) 2023

DEN Valeria Gihoevna, candidate of cultural studies, associate professor of tourism and hospitality business department of the International Institute of Environment and Tourism
Vladivostok State University

690014, Russia, Vladivostok, Valeriya.Den14@vvsu.ru

MALKO Victoria Viktorovna, 4th year student at the International Institute of Environment and Tourism
Vladivostok State University

690014, Russia, Vladivostok, Viktoriya.Malko@vvsu.ru

Abstract. The subject of the research is the mentoring system in the aspect of personnel training for the restaurant business enterprises. The aim of the study is to study the features of the mentoring system for personnel training in the catering enterprises of Primorsky Krai on the basis of theoretical research. The methodological basis of the study in the work was the dialectical method of scientific knowledge and the systematic approach from the general to the particular. During the study were used such general scientific methods and techniques as scientific abstraction, methods of theoretical analysis of scientific and methodological literature, analytical, statistical methods, the method of the survey. The restaurant business assumes systematic study of consumers' desires, constant technical updating of production, improvement of service sphere. In this regard, the restaurant business requires constant updates, which leads to improvements in the quality of work in the enterprise. In modern educational theory abroad, mentoring as a method and way of adapting a young professional to professional activity is given great importance. The quality of education is a strategic priority for the Russian Federation as well. In order to benefit from sustainable national economic formation, many countries prioritize the training of highly qualified personnel and the development of human resources. At the same time, the study showed that the restaurant business as a whole needs the quality work of qualified employees so that the services provided to consumers will pay off in full. The aim of the article is to study the features of the mentoring system for training in catering enterprises on the basis of theoretical research. The practical significance lies in the development of a mentoring system scheme that can be applied in any catering enterprise.

Keywords: restaurant business, mentor, mentoring system, mentoring in restaurants, catering company, training.

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами.

Ресторанный бизнес – это сфера деятельности предпринимателей, нацеленных на получение прибыли и удовлетворение нужд потребителей через оказание услуг питания и проведения досуга. В современных реалиях спектр видов деятельности, охватываемый ресторанным бизнесом, расширяется изо дня в день, затрагивая не только внутрифирменную, но и межотраслевую интеграцию и координацию.

Важным в оказании услуг ресторанного бизнеса является процесс обслуживания и квалификация персонала. Нехватка квалифицированного обслуживающего персонала является актуальной проблемой сферы туризма и гостинично-ресторанного бизнеса. Низкая квалификация персонала объясняется высокой текучестью кадров ввиду отсутствия необходимости специального образования, низкого уровня престижности профессии, связанной с целеполаганием соискателя на должность и направленностью на получение быстрого заработка. Как правило, на предприятиях общественного питания

отсутствует единый алгоритм работы с практикантами и неопытными сотрудниками, а в большинстве предприятий общественного питания официантами являются студенты – молодые люди в возрасте от 17 до 25 лет, получающие первый опыт работы.

Решение проблем, связанных с организацией обучения и повышения профессионального роста работников, является необходимым для успешной деятельности ресторана предприятия.

Эффективной с точки зрения подготовки кадров на предприятиях туризма и гостеприимства является система наставничества, появившаяся еще в Советском Союзе форма взаимодействия образовательных организаций всех уровней.

Следует отметить, что система наставничества распространяется не только в образовательных организациях, но и считается эффективной как форма воспитания и адаптации в организациях туризма и гостеприимства, целью которой является подготовка и обучение сотрудников качественного сервиса.

Так, настоящая проблема нехватки квалифицированных кадров в сфере обслуживания, необходимость повышения престижности профессий среднего звена и отсутствие единой системы подготовки кадров на предприятиях ресторанного бизнеса обуславливают актуальность исследования.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы.

В настоящее время система наставничества стала достаточно популярным феноменом в обычной жизни. В. И. Кислова в своей работе отмечает, что уникальность индустрии туризма заключается именно в работе персонала и реализации туристского продукта за счет обучения на предприятии [1]. В работе Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер описана основная характеристика наставника в роли передачи опыта [2];

Существует множество определений термина «наставничество». В своих работах авторы А. А. Имаева [3], Н. В. Биттер [4], А. Ю. Кононов [5] и О. С. Кутузов [6] предлагают различные вариации определений наставничества на предприятиях ресторанной индустрии. Все определения различны по характеру, но схожи по сути содержания.

Определение термина «наставничество» как помощь одного человека другому в совершении новых достижений и профессиональном росте, а также адаптации на предприятии представлено в Зарубежной газете педагога [7], в вестнике коучинга и менторства [8], на сайте популярных трендов [9], и таких авторов как А. А. Зуйкова [10], М. А. Дубровина [11], а также в статьях на сайте зарубежной преподавательской деятельности [12; 13].

Автором В. И. Блиновой были выделены основные модели наставничества [14]; Е. Грязнова в своей аналитической статье высказывается о плюсах работы исследуемой системы наставничества [15], а Н. В. Биттер рассматривает метод адаптации на предприятии нового сотрудника [16].

Л. С. Выготский продемонстрировал, с помощью схемы «круг дел», что эффективность возрастает за счет совместного исполнения с наставником [17].

МЕТОДОЛОГИЯ

Формирование целей статьи.

Цель – на основании теоретического исследования изучить особенности системы наставничества на предприятиях общественного питания и предложить алгоритм системы.

Для достижения целей исследования выделен ряд задач:

- изучить понятие и сущность наставничества в аспекте подготовки кадров;
- исследовать мировой и отечественный опыт образования системы наставничества в сфере ресторанного бизнеса;

- дать современную оценку образовательного рынка и рынка общественного питания Приморского края;
- оценить востребованность технологии наставничества в подготовке кадров на предприятиях ресторанного бизнеса.

Используемые в исследовании методы, методики и технологии.

Для изучения данной проблемы основой исследования в работе послужил диалектический метод научного познания и системный подход от общего к частному. В ходе исследования использовались такие общенаучные методы и приемы, как научная абстракция, методы теоретического анализа научной и методической литературы, синтеза, аналитические, статистические методы, метод опроса.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.

В современных условиях жесткой конкуренции между предприятиями туризма и индустрии гостеприимства, роста требований потребителей к получаемым услугам и продуктам, персонал и качество обслуживания становятся основным фактором, определяющим положение предприятия на рынке.

Уникальность индустрии туризма заключается в существенной роли персонала в процессе формирования и реализации туристского продукта, являясь на сегодняшний день основным конкурентным преимуществом предприятия [1].

Термин «наставничество» произошел от английского слова “mentor”. Персонажа из эпической поэмы Гомера «Одиссея» можно с полным правом назвать наставником с древними корнями. Когда Одиссей, царь Итаки, отправился сражаться на Троянскую войну, он доверил заботу о своем королевстве человеку по имени Ментор. Наставник также был учителем и советником сына Одиссея Телемаха. Основная характеристика наставника – совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника (переходная фигура в развитии личности) [2].

Исследователи определяют «наставничество» в сфере туризма и ресторанного бизнеса по-разному (таблица 1) [3–6].

Таблица 1 – Понятие «наставничество» в сфере туризма и ресторанного бизнеса

| Источник | Определение |
|------------------------------|--|
| Имаева А. | равновидность индивидуальной работы с новыми сотрудниками. Это форма адаптации и профессиональной подготовки персонала в стенах ресторана, выполнение профессиональных функций под наблюдением наставника с регулярными полученными конструктивной обратной связи |
| Биттер Н. В., Агафеева Е. В. | призывной метод адаптации сотрудников к новому месту работы. Однако если в советский период институт наставничества был очень широко распространен, сегодня это явление становится редким, о нем забывают, а ведь у этого способа включения специалиста в производственный процесс есть огромный потенциал |
| Кононов А. Ю. | часть адаптации и обучения новых сотрудников на предприятии, призванная обеспечить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда |
| Кузובהва О. С. | равновидность индивидуальной работы с новыми сотрудниками, форма адаптации и профессиональной подготовки персонала, во время которой выполнение профессиональных функций происходит под наблюдением наставника с регулярными полученными конструктивной обратной связи |

Источник: Составлено автором по [3–6]

Исходя из данных таблицы, наставничество в туризме и индустрии гостеприимства определяется как помощь одного человека другому в совершении новых достижений и профессиональном росте, а также адаптации на предприятии.

Несмотря на достаточное количество трактовок термина «наставник», необходимо разграничить такие синонимичные понятия как «ментор» и «коуч», которые несут зарубежный характер, но уже более двадцати лет известны в российском словарном запасе. По нашим наблюдениям эти понятия зачастую путают между собой и считают синонимичными (таблица 2) [7–13].

Можно заключить, что понятия «коуч» и «ментор» сравнимы с понятием наставник и имеют схожий конечный результат. Рассматривая понятия глобально, стоит оговориться, что «ментор» – это человек, который помогает наставникам развиваться в их профессиональной деятельности, а «коуч» – это человек, который помогает достичь профессиональных целей (продвижение по карьерной лестнице, улучшения коммуникативных навыков, управления эффективностью работы, организации труда, усиления лидерства и стратегического мышле-

ния, увеличение эффективности разрешения конфликтов, а также создания продуктивной команды).

Таблица 2 – Понятия наставничества с зарубежным уклоном

| Ментор | Коуч |
|--|---|
| Это старшие и опытные профессионалы, которые помогают в карьере, дают полезные советы и смотрят на профессиональную деятельность «ученика» со стороны. Является истинным ценным советом, он помогает с проблемами, которые возникают у учеников. | Развитие сильных сторон ученика. Отправляют на более эффективные способы достижения цели. Часто по-русски их называют «тренерами успеха». Главная задача коуча – привести его к успеху в личной или профессиональной жизни. |
| Это источник ценных советов, он помогает с проблемами, которые возникают у наставников. В сфере ресторанного бизнеса менторство будет полезно для молодых наставников, готовых развиваться по карьерной лестнице. | Изначально – спортивный тренер. И понятие пришло из английского языка. Но постепенно появились тренеры, которые помогают в других областях: бизнесе, личной жизни. В середине 1990-х в США появились первые профессиональные ассоциации коучей. |
| Это опытный профессионал, источник знаний и ответов в различных сферах. Он вдохновляет, помогает развиваться в личной и профессиональной жизни своему подопечному. | Это проводник, который помогает клиенту раскрыть внутренние ресурсы и выстроить маршрут к успешной жизни. Коуч ускоряет процесс карьерного роста и личностного развития клиента и сопровождает на протяжении всего пути к поставленным целям. |
| Человек, у которого есть большой опыт в какой-то профессиональной области. Обычно он готов делиться с другим – менти (печень, подопечный), чтобы помочь им развиваться и принимать правильные решения. | Это сленговое выражение. В переводе с английского «коуч» – карта, экипаж, тележка и впервые так студенты называли своих репетиторов, которые помогали им в учебе. Саркастичный смысл в том, что коуч, как экипаж и репетитор помогает своим клиентам, перемещается из одной точки в другую. |

Источник: Составлено автором по [7–13]

На основе анализа публикаций и аналитических обзоров по обозначенному вопросу, были выделены и описаны основные модели наставничества (таблица 3).

Таблица 3 – Модели наставничества в Российских организациях

| Модель наставничества | Описание |
|-----------------------------|--|
| Традиционное наставничество | Наставник – успешный и опытный профессионал, работа с менее опытным подопечным |
| Партнерское наставничество | Наставник – сотрудник, равный по уровню, но с опытом работы в предметной области |
| Групповое наставничество | Связь нескольких лиц с более опытными коллегами |
| Скоростное наставничество | Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества |
| Реверсивное наставничество | Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д. |
| Виртуальное наставничество | Режим онлайн |

Источник: Составлено автором по [14]

Анализ данных таблицы позволяет отметить, что принято выделять восемь моделей системы наставничества: традиционное, партнерское, групповое, флэш, скоростное, реверсивное, виртуальное. В наставничестве важно, чтобы профессионализм и опыт наставника дополнялись такими личностными качествами, как: умение говорить, слушать, желание взаимодействовать, чувство такта, правильное целеполагание. В основе работы наставника – научить подопечного применять знания на практике и узнать о ценностях и миссии предприятия.

Выявлено, что более удобная к применению в ресторанном бизнесе является традиционная форма наставничества, по причине того, что в первую очередь, суть обучения основана на передаче знаний и навыков от более опытных сотрудников менее опытному, а во вторую – вся подготовка происходит поэтапно, с конструктивной обратной связью, тем самым улучшая качества и эффективность работы начинающего сотрудника в компании.

Традиционная модель наставничества включает в себя взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени, в рамках которого между наставником и наставляемым устанавливаются тесные личные отношения на предприятии и имеет более эффективную подготовку к рабочему процессу [15].

Таким образом, результатом наставничества является качественная подготовка сотрудников на предприятии, главной задачей которой является адаптация и обучение новых сотрудников компании, призванные облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда.

Такой формат подготовки кадров как наставничество в сфере ресторанного бизнеса, в первую очередь, базируется на выстраивании коммуникации как между сотрудниками, так и между клиентами. В этом процессе возрастает роль наставника в профессиональной адаптации и выстраивании взаимоотношений. Применение наставничества позволит новому сотруднику получить своевременную помощь в самом начале своего пути в компании, а также поддержку в профессиональном развитии [16].

При внедрении системы наставничества практика показывает, что наставник необходим в следующих случаях:

- новичкам, пришедшим в слаженную команду (требуется доступ к информации и обучение новым навыкам, человеческая помощь и поддержка);
- сотрудникам с потенциалом для профессионального роста (в перспективе способны привести команду к новым достижениям);

– работникам с низкой эффективностью труда (влияет на общую результативность работы всей команды).

Формирование культуры наставничества – процесс длительный, внутри которого возможно проявление негативных реакций – недопонимание, недоверие, ирония.

Психолог Л. С. Выготский продемонстрировал, что по мере развития сотрудника «круг дел», осуществляемых без помощи других, возрастает за счет совместного исполнения с наставником. Так, на следующий день стажер станет совершать то, что сегодня исполняется вместе с наставником [17].

Наставничество является важным фактором оптимизации адаптационных процессов, сокращая длительность приспособления новых работников к организации и предотвращая текучесть кадров. Помимо успешного завершения адаптации работника, это выражается в подготовке квалифицированных кадров, повышении уровня организационной культуры и ответственности работников, расширении их полномочий, подготовке руководящих кадров, положительной установке персонала организации на обучение и развитие.

В настоящее время нет специальных образовательных программ по подготовке наставников, однако в индустрии туризма и гостеприимства наставниками могут стать сотрудники, окончившие программы высшего образования и обладающие исчерпывающими знаниями и опытом работы в сфере. Родиной профессионального образования в сфере туризма, гостиничного бизнеса и ресторанного дела признана Швейцария. Именно в этой стране были созданы первые образовательные программы для ключевых специальностей отрасли [18].

Согласно данным Федерального агентства по туризму в России функционирует 634 образовательных учреждений, готовящих специалистов с высшим профессиональным образованием (бакалавриат, магистратура) в индустрии туризма по направлениям «Туризм», «Гостиничное дело», «Сервис», «Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм» – всего представлена 452 программы на 2022–2023 г. (рисунок 1) [19].



Рисунок 1 – Рейтинг направлений ВУЗов в сфере туризма и гостеприимства (ед.)

Источник: Составлено автором по [19]

Исходя из данных рисунка, основным направлением в РФ среди университетов является «Туризм» (309 программ), на втором месте «Сервис» (176 программ), на третьем – «Гостиничное дело» (127 программ).

Программы подготовки в сфере туризма, гостеприимства и сервиса осуществляются во всех регионах Российской Федерации, особенно в таких регионах как Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область, Краснодарский край, Ставропольский Саратовская области.

В настоящее время среди учебных заведений по направлению туризма, гостеприимства и сервиса в рейтинг лучших входят следующие (рисунок 2). Университеты были выявлены по таким критериям как качество обучения, научная деятельность, международные связи, востребованность работодателями студентов вузов.

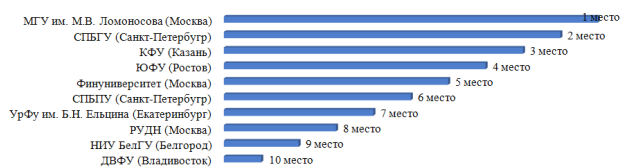


Рисунок 2 – Рейтинг ВУЗов Российской Федерации

Источник: Составлено автором по [19]

В пятерку лучших университетов по туристскому образованию вошли Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Санкт-Петербургский государственный университет, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Южный федеральный университет, Финансовый университет при Правительстве РФ.

Специфика туристского образования заключается в его многогранности и подготовке кадров разных направлений и специальностей технического, технологического, управленческого, научного и других профилей. В результате туристское образование представляет собой сложный, постоянно совершенствующийся механизм, позволяющий активно внедрять инновационные программы для подготовки туристских кадров.

Отметим, что рост интереса к системе наставничества дает развитие отдельным профессиональным программам подготовки, например:

- комплекс знаний и техник, необходимых для эффективной адаптации новых сотрудников, развития перспективных специалистов и корректировки работников низкого уровня квалификации (Академия наставников) – стоимость программы 21 500 за 2 дня;

- методы развития персонала. Основы наставничества (Московский городской университет управления Правительства Москвы) – Методы по работе с персоналом, план развития сотрудников и свой личный план повышения квалификации – стоимость программы 21 800 за 2 дня;

- наставничество как система разработки особого подхода к сотрудникам (HTML Academy) – стоимость программы 15 700 за 2 дня [19].

Наиболее популярные формы наставничества – курсы по повышению квалификации, тренинги и тренинги-игра. Программы являются эффективными и быстрыми к изучению, не смотря на их высокую цену.

В 2022 год Книга рекордов России зафиксировала самый большой поток обучившихся (676 человек) по проекту «Наставничество» – один из ключевых в клубе Лидеров России «Эльбрус» в номинации «Наибольшее количество участников образовательного проекта в области наставничества в России» [19].

На 2022–2023 год в Приморском крае функционирует несколько учебных учреждений с программами высшего образования по направлениям «Туризм», «Гостиничное дело» и «Сервис». В ходе аналитического процесса были изучены такие ступени обучения как бакалавриат и магистратура (таблица 5) [20; 21].

Таблица 5 – Образовательные учреждения

| Университет | Уровень образования | Подразделение | Наименование |
|--|----------------------------|--|--|
| Дальневосточный Федеральный Университет (ДВФУ), г. Владивосток | Бакалавриат (3 программы) | Школа экономики и менеджмента | Туризм |
| | Магистратура (2 программы) | | Гостиничное дело |
| Владивостокский Государственный Университет, г. Владивосток | Бакалавриат (3 программы) | Кафедра дизайна и технологий | Сервис |
| | | Кафедра дизайна и технологий | Управление в индустрии туризма |
| | | Кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса | Digital-коммуникации в сервисе. ФГОС 3++ |
| | | Кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса | Digital-коммуникации в сервисе. ФГОС 3++ |
| | Магистратура (1 программа) | Кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса | Инновационные и цифровые технологии в туризме и гостеприимстве. ФГОС 3++ |
| | Бакалавриат (1 программа) | Институт сервиса, моды и дизайна ВВГУ | Международный туристский и гостиничный бизнес. ФГОС 3++ |
| Владивостокский государственный университет, филиал в г. Находка | Бакалавриат (1 программа) | Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин | Управление туристско-рекреационными комплексами. ФГОС 3++ |
| | | | Сервис в авиации |
| | | | Туризм. ФГОС 3++ |

Источник: Составлено автором по [20; 21]

В Дальневосточном Федеральном Университете

(ДВФУ) представлено 3 программы бакалавриата и 2 программы магистратуры по направлениям «Туризм», «Гостеприимство» и «Сервис», во Владивостокском Государственном Университете – 4 программы бакалавриата и 1 программа магистратура, а также 1 программа бакалавриата в филиале города Находка. Обучение является доступным для каждого, средний балл ЕГЭ для поступления составляет 62. Обучение возможно на бюджетной и договорной основах.

В связи с последними общемировыми событиями количество университетов, осуществляющих обучение по туристическому направлению, сократилось по всему миру. Это побуждает вузы к внесению изменений в учебные программы и привлечению бизнеса к работе со студентами. Например, Владивостокский государственный университет открыл дополнительные программы для студентов, которые помогут будущим специалистам повысить уровень профессиональной квалификации:

1) «Наставничество для самозанятых» – обучение фундаментальным навыкам предпринимательского мастерства и другим полезным рычагам в сфере бизнеса;

2) «Кадры для бизнеса. Официанты» – конкурсанты под руководством преподавателей и рестораторов обучались правилам сервировки, этикету, сочетанию блюд и напитков, разрешению конфликтных ситуаций с гостями. Разработан кафедрой туризма и гостинично-ресторанного бизнеса Владивостокского государственного университета при поддержке правительства Приморского края и центра поддержки предпринимательства «Мой бизнес». Главная цель – улучшить качество сервиса в городе Владивостоке. Партнерами проекта стали пять заведений общественного питания – это рестораны «Супра», «Tokyo», «Syndicate-Port Cafe», «Osama sushi» и «Хлопок».

3) «Азбука предпринимателя» – студенты научились разрабатывать собственную бизнес-идею, привлекать инвестиции, анализировать рынок и работать с командой единомышленников.

Программы можно отнести к новейшим процессам обучения на базе университета. Исходя из всего вышесказанного, образовательный рынок Приморья улучшает качество образования в сфере туризма и гостеприимства. На 2022–2023 год ВУЗы и колледжи предлагают программы бакалавриата и магистратура, а также различные дополнительные программы для студентов, которые могут повлиять на трудоустройство и будущую карьеру.

Для выявления степени востребованности системы наставничества на предприятиях ресторанной индустрии был проведен опрос студентов. Генеральная совокупность 407 человек, однако в выборку вошли результаты ответов 167 студентов (41 % от генеральной выборки), имеющих опыт работы в ресторанном секторе.

Причинами выбора сферы занятости и важными факторами на период дней стажировки являются следующие (рисунок 3).

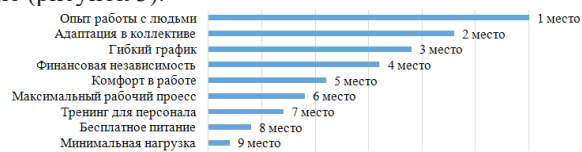


Рисунок 3 – Условия работы на период стажировки

Источник: Составлено автором

Основными факторами выбора сферы деятельности для респондентов являются приобретение опыта работы с людьми (87,8 % опрошенных), адаптация в коллективе (67,3 % опрошенных) и гибкий график работы (67,3 % опрошенных). При выборе работы фактор финансовой обеспеченности учитывается (65,3 %), но преимущественно влияют факторы заинтересованности сферой и приобретения опыта работы с людьми.

Часто в ресторане отсутствуют правила и программы стажировки: новый сотрудник стажировается без контроля и наставничества. В результате сотрудники начинают работать в зале, недоучив меню и стандарты. Нами было исследована степень важности от 1 до 10 баллов (1 – самое низкое, 10 – самое высокое) обучения и наставничества, по мнению молодых работников сферы. Так, система наставничества на 70 % является важным звеном на предприятиях любой индустрии.

При этом, 49% респондентов имели опыт в работе с системой, а остальные 51 % – не сталкивались с таким в рабочем процессе и отмечают следующие недостатки при обучении:

- не заинтересованность сотрудников в обучении персонала (40 %);
- высокая нагрузка (38 %);
- грубый коллектив (20 %);
- плохое восприятие информации (17 %);
- не обозначены конкретные задачи (9 %).

Основным минусом является незаинтересованность в обучении персонала, в связи с чем большинство сотрудников увольняется или работает неэффективно.

В ходе исследования проблемы обучения кадров было выявлено, что студенты (20–23 года) являются заинтересованными лицами по отношению к работе на предприятии ресторанной индустрии. Важным фактором является приобретение опыта работы с людьми, адаптация в коллективе и гибкий рабочий график. Ресторанная индустрия для студентов – это то место, куда можно прийти как на подработку, так и занять постоянное рабочее место, в том числе и в индустрии ресторанного бизнеса.

На наш взгляд, система наставничества на предприятии питания может выглядеть следующим образом (рисунк 4).

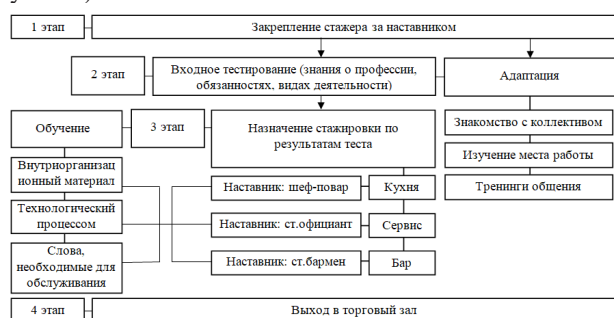


Рисунок 4 – Система наставничества

Источник: Составлено автором

Система содержит 3 основных этапа, на основании которых сотрудники будут проходить период стажировки. В первый (начальный) этап входит закрепление нового сотрудника за наставником. Второй этап включает процесс адаптации (знакомство с местом работы, коллективом) и входное тестирование на проверку знаний о профессии и прошлом опыте работы. По результатам тестирования назначается конкретный план стажировки и начинается третий этап, где стажер обучается с наставниками от каждого подразделения (Шеф-повар – изучение ассортимента блюд; старший бармен – изучение напитков; старший официант – изучение сервиса). После прохождения всех трех этапов обучения сотрудник получает квалификацию готового специалиста и выходит в торговый зал.

ВЫВОД

В статье рассмотрен процесс подготовки кадров для ресторанного бизнеса, который, на наш взгляд, имеет перспективу развития. Такой формат подготовки кадров как наставничество в сфере ресторанного бизнеса, в первую очередь, базируется на обучении высококвалифицированного специалиста, а также на выстраивании социальной коммуникации как между сотрудниками, так и

между клиентами. Применение системы наставничества позволит новому сотруднику получить своевременную помощь в самом начале своего пути в компании, а также поддержку в профессиональном развитии.

Программы подготовки в сфере туризма, гостеприимства и сервиса осуществляются во всех регионах Российской Федерации, особое внимание уделяется таким регионам, как: Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область, Краснодарский край, Ставропольской и Саратовской области. В пятерку лучших университетов по туристскому образованию вошли Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Санкт-Петербургский государственный университет, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Южный федеральный университет, Финансовый университет при Правительстве РФ.

В Приморском крае осуществляется обучение студентов по программам туризма и гостеприимства на базе ВУЗов, а также по дополнительным программам, обучающих тренингов и мастер-классов. Тем не менее, существуют курсы, которые также смогут обучить полезным навыкам в сфере туризма и гостеприимства на базе предприятий общественного питания.

Ресторанный бизнес предполагает систематическое изучение желаний и потребностей потребителей, постоянного технического обновления производства, улучшения сферы обслуживания. В связи с этим, ресторанный бизнес требует постоянных обновлений, что приводит к улучшению качества работы на предприятии.

Опрос студентов показал, что основными факторами выбора сферы деятельности являются: приобретение опыта работы с людьми, адаптация в коллективе и гибкий график работы. Были выявлены минусы на первых этапах рабочего процесса и выяснено, что система наставничества востребована на предприятиях ресторанной индустрии.

Практическая значимость заключается в разработке схемы системы наставничества, которую можно применить на любом предприятии общественного питания для обучения сотрудников. По нашему мнению, эта система позволит облегчить работу предприятиям общественного питания и развить сотрудников до квалифицированных специалистов, а также повысить уровень эффективности и качества предоставления услуг.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Кислова И.А., Бурдюгова О.В. Зарубежный опыт моделей наставничества в сфере туризма / И.А. Кислова, О.В. Бурдюгова // Вестник магистратуры. – 2019. – №5(44). – Том 2. – С. 118-120
2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
3. Имаева А. – 2018. Положение о наставничестве новых сотрудников в компании: Текст: – [электронный]. –URL: https://ruportal.ru/samples_docs/personal/9042.html (дата обращения 01.06.2023)
4. Биттер Н.В., Антюфеева Е.В. Наставничество в подготовке и профессиональной деятельности специалистов в сфере туризма и рекреации / Н.В. Биттер, Е.В. Антюфеева // Научные ведомости. Серия: гуманитарные науки. – 2019. – №1. – Том 38. – С. 114-121
5. Кононов А.Ю. Адаптация и наставничество как инструменты управления сервисом на предприятиях общественного питания / А.Ю. Кононов // Журнал азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Том 8. – №4(29). – С. 211-2014
6. Кузюкова О.С. Организация системы обучения персонала в сфере ресторанного бизнеса: магистерская диссертация (ВКР) по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом / О.С. Кузюкова; рук. И.Н. Ямщикова. - Орёл: [б. и.], 2018. – 113 с.
7. Газета педагогов. – [сайт]. – URL: <https://gazeta-pedagogov.ru> (дата обращения 01.06.2023)
8. Вестник. – [сайт]. – URL: <https://cccp.temadnya.com> (дата обращения 01.06.2023)
9. Популярный тренд. – [сайт]. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education> (дата обращения 01.06.2023)
10. Зуйкова А. / Кто такой ментор и зачем нужно наставничество в бизнесе. 2022 г. : Текст: [электронный]. – URL: <https://practicum.yandex.ru> (дата обращения 01.06.2023)
11. Дубровина М.А. / независимый ресурс о красоте: Текст: [электронный] – URL: <https://www.beautyinsider.ru/2021/10/15/kto-takoj-kouch-prostyti-slovami/> (дата обращения 01.06.2023)
12. Международная федерация коучинга: Текст: [электронный] – URL: <https://erickson.ru/coaching/icf.php> (дата обращения 01.06.2023)

13. Кто такой коуч и в чем смысл его деятельности: Текст: [электронный] – URL: <https://sergeystegno.ru/kto-takoj-kouch-i-v-chem-smysl-deyatelnosti-koucha> (дата обращения 01.06.2023)
14. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
15. Грязнова Е.Р. Трансформация института наставничества: объективная реальность и мифы / Е.Р. Грязнова // Журнал науки и образования. – 2018. – С. 40-44
16. Биттер Н.В. Роль наставничества в подготовке специалиста в сфере менеджмента в сервисе и туризме. – С. 21-25
17. Выготский Л.С. Лекции по педологии. / Л.С. Выготский // - Ижевск: Удмуртский университет. – 2001. – с. 304
18. Учеба и работа в гостиничном бизнесе за рубежом. [сайт]. – URL: <https://www.hotcourses.ru/study-abroad-info/subject-guides/education-and-career-in-hospitality-abroad/> (дата обращения 01.06.2023)
19. Образование в сфере туризма в России: [сайт]. – Официальный сайт Ростуризма РФ. – URL: <https://tourism.gov.ru/deyatelnost/vysshee-i-srednee-professionalnoe-obrazovanie/> (дата обращения 10.01.2023)
20. Владивостокский государственный университет – [сайт]. – URL: <https://vvsu.ru/>. Дата обращения: 10.01.2023
21. Дальневосточный Федеральный университет – [сайт]. – URL: <https://www.dvfu.ru/>. Дата обращения: 10.01.2023

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

The authors declare no conflicts of interests.

Received date: 30.06.2023

Approved date: 14.07.2023

Accepted date: 10.10.2023