

НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

імені М. П. ДРАГОМАНОВА

На правах рукопису

Василенко Олена Вікторівна

УДК 378.091.12:640.43-051

**МЕТОДИКА НАВЧАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ РЕСТОРАННИХ
ТЕХНОЛОГІЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ У
ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

**13.00.02 – теорія та методика навчання
(технічні дисципліни)**

Дисертація

на здобуття наукового ступеня

кандидата педагогічних наук

Науковий керівник:

Зубар Надія Миколаївна, кандидат
технічних наук, професор кафедри
промислової інженерії та сервісу

Київ 2016

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У РЕСТОРАННОМУ ГОСПОДАРСТВІ.....	14
1.1. Ретроспективний погляд на становлення ресторанного господарства у світі і в Україні.....	14
1.2. Особливості розвитку світового ресторанного господарства на сучасному етапі.....	32
1.3. Теоретичні основи та зміст інновацій у ресторанному господарстві.....	43
Висновки до першого розділу.....	59
РОЗДІЛ II МЕТОДИКА НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ІНФОРМАЦІЙНО - КОМУНІКАТИВНИМИ ЗАСОБАМИ.....	63
2.1. Методологічні підходи щодо організації навчального процесу з дисципліни «Інноваційні ресторани технології»	63
2.2. Аналіз змісту, добір і структурування навчального матеріалу програми з підготовки фахівців ресторанної справи.....	83
2.3. Методика формування знань та практичних умінь у процесі навчання фахівців ресторанної справи інформаційно-комунікативними засобами.....	101
Висновки до другого розділу.....	120
РОЗДІЛ III ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ МЕТОДИКИ НАВЧАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ РЕСТОРАННИХ ТЕХНОЛОГІЙ	124
3.1. Організація та проведення педагогічного експерименту ...	124

3.2. Ефективність впровадження методики змістового модуля «Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства».....	152
Висновки до третього розділу.....	160
ВИСНОВКИ.....	162
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	165
ДОДАТКИ.....	192

ВСТУП

Актуальність проблеми. Сучасна освітня ситуація, що має місце на фоні активних інноваційних процесів у соціальній та економічній сферах життя нашого суспільства, висуває на перший план проблему підготовки фахівців якісно іншого рівня. Удосконалення підготовки фахівця розглядається сьогодні як невід’ємна складова реформи системи освіти в цілому. Але тільки визначивши зміст професійної підготовки фахівців, виходячи з вимог навчальних програм, і порівнявши його з реальним станом проблеми, можна окреслити та реалізувати конкретні заходи для забезпечення належного рівня підготовки компетентного фахівця. Очевидно, що в нових соціально-економічних умовах необхідно вдосконалювати процес навчання і методичну підготовку спеціалістів у вищих навчальних закладах.

Освіта, як одна з найважливіших складових суспільства, з одного боку, залежить від процесів, що відбуваються в ньому, повинна швидко реагувати та відповідати станові науково-технічного прогресу, тенденціям розвитку економічної сфери країни, з іншого, безумовно, впливає на всі процеси і сторони життя, оскільки готує фахівців, розвиває особистість, формує її життєві погляди. Саме тому особливої уваги заслуговує сучасний стан, проблеми впровадження та перспективи інновацій в освіту нашої країни. Перед вищими закладами постає проблема формування спеціаліста, здатного мислити нестандартно, застосовувати знання та вміння у нових умовах, розвивати самопізнання та самовиховання.

Незважаючи на складний стан розвитку економіки в Україні, сфера ресторанної індустрії має стійку тенденцію до зростання. Ресторанний бізнес є галуззю з високим рівнем конкуренції, що має на меті максимально задовольнити потреби своїх гостей, забезпечити високий рівень комфорту, гарантувати виконання найрізноманітніших побутових, господарських і

культурних вимог своїх відвідувачів. Із кожним роком запити щодо рівня цих послуг зростають. Ресторанна справа – це надання такого рівня обслуговування, який би задовольнив і навіть перевершив очікування гостей.

Основним завданням фахівців, які працюють у сучасних закладах ресторанного господарства, є створення та впровадження новітніх прийомів роботи, удосконалення форм і методів обслуговування, вивчення і застосування передового досвіду, сучасної техніки і інноваційних технологій.

Зважаючи на вищезазначене, система підготовки кадрів для ресторанного бізнесу повинна формувати змістовну інноваційну базу знань, умінь, навичок, а також досвід інноваційної роботи.

З урахуванням тенденцій розвитку інноваційних ресторанних технологій особливо виникає потреба в інноваційних механізмах управління закладами ресторанного господарства. Для сучасного ресторатора надзвичайно актуальним є питання пошуку найбільш ефективних методів управління персоналом, оптимізації використання його потенціалу з метою забезпечення продуктивної діяльності ресторанного господарства, підвищення його конкурентоспроможності та прибутковості.

Необхідність створення ефективної системи управління в закладах ресторанного господарства робить надзвичайно актуальним питання теорії і методології з урахуванням особливостей цієї сфери та специфіки надання послуг.

Дослідженню інновацій присвячені праці багатьох науковців. Серед учених, які досліджували сутність інновацій та інноваційних процесів слід відзначити праці А. Власової, Н. Ілляшенко, Н. Краснокутської, Е. Крилова, Г. П'ятницької, Н. П'ятницької, Б. Санто, Р. Фатхутдінова, Ф. Янсен та ін. [50, 104, 126, 130, 196, 198, 210, 237, 260].

Дослідники проблеми педагогічної інноватики І. Богданова, М. Бургін, В. Загвязинський, А. Кузьмінський, В. Паламарчук, Н. Юсуфбекова, та ін. [28, 33, 88, 89, 132, 172, 173, 257] намагаються співвіднести поняття нового у педагогіці з такими характеристиками, як корисне, прогресивне, позитивне, сучасне, передове. Зокрема, В. Загвязинський вважає, що нове у педагогіці – це не лише ідеї, підходи, методи, технології, які у таких поєднаннях ще не висувались або ще не використовувались, а й той комплекс елементів чи окремі елементи педагогічного процесу, які мають у собі прогресивне начало, що надає змогу під час зміни умов і ситуацій ефективно вирішувати завдання виховання та освіти [88, 89].

Обґрунтування змісту та методики дисципліни «Інноваційні ресторанны технології» у вищій школі присвячені праці багатьох науковців. Це, зокрема, дослідження В. Бородіної, Ю. Григоренка, О. Давидової, О. Завадинської, О. Іванік, Л. Коцюби, Г. П'ятницької, Н. П'ятницької та ін. [31, 70, 74, 86, 102, 123, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202].

Навчальна дисципліна «Інноваційні ресторанны технології» входить до складу нормативних дисциплін підготовки магістрів за напрямом 8.140101 «Готельно-ресторанна справа» галузі знань 1401 «Сфера обслуговування». Вона тісно пов'язана з дисциплінами: «Організація ресторанного господарства», «Технологія продукції ресторанного господарства», «Устаткування закладів готельно-ресторанного господарства», «Менеджмент готельно-ресторанного господарства», «Економіка підприємства» та іншими.

Таким чином, ґрунтовне вивчення навчальної дисципліни «Інноваційні ресторанны технології» пов'язане з міждисциплінарною інтеграцією знань, приведенням їх у відповідність до сучасних вимог та потреб ринку праці.

Теоретичний аналіз науково-педагогічних досліджень та вивчення практичного досвіду підготовки майбутніх фахівців ресторанної справи з інноваційних технологій дало змогу виявити ряд суперечностей, які існують у теорії і методиці навчання, зокрема:

- зростанням замовлення на підготовку конкурентоспроможних професійно мобільних фахівців, адаптованого до постійних змін, та недостатньою якістю їхньої підготовки;

- традиційними формами, методами, засобами навчання майбутніх фахівців з ресторанної справи та необхідністю вищих навчальних закладів застосовувати інноваційні педагогічні технології;

- необхідністю посилення практичної підготовки майбутніх фахівців з ресторанної справи та недостатньою розробленістю відповідної методики навчання.

Актуальність та недостатність наукових розробок щодо окресленої проблеми, її важливість у змісті підготовки майбутніх фахівців зумовили вибір теми дисертаційного дослідження «Методика навчання інноваційних ресторанних технологій майбутніх фахівців ресторанної справи у вищих навчальних закладах».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконувалося відповідно до тематичного плану науково-дослідної роботи кафедри готельно-ресторанної справи Київського університету туризму, економіки і права «Інноваційні технології у ресторанному господарстві» (номер державної реєстрації 0110U002913), 2010-2012 р.р. Тема дисертаційного дослідження затверджена на засіданні Вченої ради Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова (протокол № 3 від 23 жовтня 2012 р.) та погоджена у бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 4 від 29 квітня 2014 р.).

Мета дослідження – науково обґрунтувати, розробити та експериментально перевірити ефективність методики навчання інноваційних ресторанних технологій у процесі підготовки фахівців ресторанної справи у вищих навчальних закладах.

Відповідно до мети дослідження передбачено розв'язання таких **завдань:**

1. Вивчити особливості розвитку інноваційних ресторанних технологій в Україні в умовах становлення ринкових відносин.

2. Теоретично обґрунтувати зміст професійної підготовки фахівців ресторанної справи за спеціальністю «Готельно-ресторанна справа», удосконалити та доповнити навчальну програму з дисципліни «Інноваційні ресторанні технології».

3. Розробити та науково обґрунтувати модель навчання майбутніх фахівців ресторанної справи.

4. Розробити методика формування професійних знань і вмінь майбутнього фахівця ресторанної справи через систему практичних задач, проблемних завдань, вирішення конкретних ситуацій та створення проектів із професійної діяльності.

5. Експериментально перевірити результативність обраної методики професійної підготовки студентів готельно-ресторанної справи з інноваційних ресторанних технологій.

Об'єкт дослідження – процес фахової підготовки майбутніх фахівців ресторанної справи у вищих навчальних закладах.

Предмет дослідження – зміст та методика навчання інноваційних ресторанних технологій майбутніх фахівців ресторанної справи.

Для розв'язання поставлених у дослідженні завдань використовувався комплекс таких **методів дослідження:**

теоретичні: аналіз педагогічної, методичної та спеціальної (призначеної для підготовки фахівців ресторанної справи) літератури з досліджуваної проблеми, навчальних програм, підручників та посібників з інноваційних ресторанних технологій; порівняльний і системно-структурний аналіз для виявлення процесів формування змісту; прогнозування, моделювання і проектування для розроблення й обґрунтування методики

навчання інноваційних ресторанних технологій у процесі фахової підготовки майбутніх фахівців ресторанної справи;

емпіричні: методи масового збору інформації (педагогічне спостереження, опитування, анкетування студентів, випускників, бесіди з викладачами навчальної дисципліни «Інноваційні ресторанні технології»), що сприяло вивченню стану проблеми; порівняння навчальних планів, навчальних та робочих програм дисципліни «Інноваційні ресторанні технології» з метою встановлення змісту фахової підготовки; педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний, контрольний) для перевірки ефективності розробленої експериментальної методики навчання;

математичні: методи математичної статистики для проведення якісного і кількісного аналізу одержаних результатів.

Дослідження проводилося протягом 2012–2015 р.р. і охоплювало декілька **етапів науково-педагогічного пошуку**.

На першому етапі (2012-2013р.р.) визначено теоретико-методологічні передумови, вихідні принципи і методи дослідження, мету та завдання, уточнено понятійний апарат, розроблено структурні компоненти, показники і рівні сформованості професійної готовності майбутніх фахівців ресторанної справи, програму констатувального і формувального етапів експериментального дослідження.

На другому етапі (2013-2014р.р.) визначено фактичний рівень сформованості знань та вмінь за напрямом підготовки 8.14010101 «Готельна і ресторанна справа»; здійснено формувальний експеримент; проведено наукове узагальнення результатів констатуючого експерименту, розроблено оновлений зміст дисципліни «Інноваційні ресторанні технології». Здійснено перевірку його доступності, зібрано експериментальні дані. Науково обґрунтовано і розроблено методичне забезпечення.

На третьому етапі (2014-2015р.р.) здійснено заключний етап експериментального дослідження, реалізовано розроблену методику

навчання з дисципліни «Інноваційні ресторани технології». Проаналізовано й узагальнено матеріали дослідження, оброблено експериментальні дані, сформульовано загальні висновки, апробовано результати дослідження, визначено перспективи подальших досліджень.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

вперше запропоновано новий напрям у підготовці майбутніх фахівців ресторанної справи через упровадження навчального посібника «Інноваційні ресторани технології: автоматизована система управління «GMS Ресторан»; розроблено модель методичної системи проектно-моделюючої діяльності в процесі підготовки майбутніх фахівців ресторанної справи з інноваційних рестораних технологій за експериментальною методикою; обґрунтовано принципи відбору і структурування змісту навчального матеріалу зі змістового модуля «Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства» навчальної дисципліни «Інноваційні ресторани технології»; виявлено організаційно-педагогічні умови, що забезпечують ефективне впровадження інноваційних рестораних технологій у навчальний процес підготовки магістрів із ресторанної справи;

удосконалено комп'ютерно-дидактичне забезпечення навчального процесу з інноваційних рестораних технологій за рахунок створення адаптованої версії програмного забезпечення «GMS Ресторан», що позитивно впливає на рівень знань та практичних умінь, які сприяють ефективному формуванню у майбутніх фахівців ресторанної справи фахових знань щодо інноваційних технологій в управлінні закладами ресторанного господарства;

подальшого розвитку набув зміст понять «фахова підготовка майбутніх фахівців ресторанної справи», «фахова компетентність із ресторанної справи», «концептуальні підходи щодо навчання майбутніх фахівців ресторанної справи».

Практичне значення полягає в розробці змісту та методики навчання інноваційних рестораних технологій, зокрема навчально-методичного

забезпечення та створення дидактичних умов для навчального процесу шляхом формування предметно-орієнтованого освітнього середовища навчання і запровадження в навчальний процес інтерактивних технологій навчання.

Матеріали дослідження знайшли практичне відображення в створенні та апробації навчального посібника «Інноваційні ресторани технології: автоматизована система управління «GMS Ресторан», рекомендованого Вченою радою Київського університету туризму, економіки і права (протокол № 2 від 10 грудня 2014 р.).

Впровадження результатів дослідження. Результати дослідження впроваджено в Київському університеті туризму, економіки і права (довідка про впровадження № 328/01-04/у від 30.12.2014 р.); Київському національному торговельно-економічному університеті (довідка про впровадження № 750/01-05 від 26.03.2015 р.); Київському національному університеті харчових технологій (довідка про впровадження № 01-345 від 13.05.15 р.); Київському університеті культури (довідка про впровадження № 07-375 від 11.12.15 р.); Інженерно-педагогічному інституті Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова (довідка про впровадження № 07-10/924 від 25.05.16 р.); Товаристві з обмеженою відповідальністю (ТОВ) «Маркет-А», мережа ресторанів «Вінтаж» (довідка про впровадження № 177 від 20.03.15 р.).

Особистий внесок здобувача. Автор дослідження особисто формував ідеї, структуру та технічне завдання адаптованої версії програмного забезпечення «GMS Ресторан». Розроблено і впроваджено навчальний посібник «Інноваційні ресторани технології: автоматизована система управління «GMS Ресторан» [107] для роботи з програмним забезпеченням у процесі підготовки фахівців із ресторанної справи.

Практично реалізовані і розроблені інтерактивні технології (віртуальний ресторан, рольові ігри).

У спільних роботах автору належать: у роботі програми нормативної навчальної дисципліни «Інноваційні ресторани технології» [105] – розробка змістового модуля 2: «Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства», у роботі [106] – розробка лекційних занять, структура та зміст практично-лабораторних робіт, завдання для самостійної діяльності студентів та контролю знань, критерії оцінювання навчальних досягнень студентів з модуля 2: «Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства».

Уперше за допомогою інформаційно-комунікативних засобів науково обґрунтовано технологію комп'ютерного проектування і моделювання закладів ресторанного господарства та визначення навчальних досягнень з урахуванням індивідуальних можливостей студентів.

Ідеї та думки, що належать співавторам публікацій, у матеріалах дисертації не використано.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дисертаційного дослідження розглядалися та обговорювалися на міжнародних науково-практичних конференціях: «Актуальні питання графічної підготовки: теорія, практика та шляхи розвитку» (м. Київ, січень 2015 р.), «Туризм: реалії та перспективи сталого розвитку» (м. Київ, жовтень 2014 р.), «Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у XXI столітті» (м. Київ, квітень 2015 р.), «Туризм в умовах глобалізації: виклик часу», (м. Київ, жовтень 2014р.), «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» (м. Київ, листопад 2015 р.).

Публікації. Основні положення і результати дисертації відображено у 9 публікаціях (із них 6 одноосібних – у провідних вітчизняних фахових виданнях та 1 – у зарубіжному виданні з педагогіки); 1 навчальний посібник із кодом ISBN, 2 навчально-методичні розробки.

Структура роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, 19 додатків, списку використаних джерел (267 найменувань, із них 6 – іноземною мовою). Робота містить 6 таблиць та 4 рисунки. Загальний обсяг дисертаційної роботи – 242 сторінок, із них – 164 сторінок основного тексту.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У РЕСТОРАННОМУ ГОСПОДАРСТВІ

1.1. Ретроспективний погляд на становлення ресторанного господарства у світі і в Україні

Основою життя завжди була їжа – джерело енергії, без якого життя неможливе.

Харчування, як говорив І. Павлов, являє собою той найдавніший зв'язок, який об'єднує всі живі істоти, у тому числі й людину з оточуючою природою [171].

Приготуванням їжі довгий час займались лише в межах домашнього господарства, а згодом цей процес став невід'ємною частиною соціального та економічного розвитку людства в цілому у світі.

Ресторанний бізнес є унікальною сферою підприємницької діяльності, яка успішно функціонує разом із готельним, торговельним, туристичним бізнесом, демонструючи найкращі партнерські якості, а також виступає як самостійна сфера, що має цікаву історію становлення та розвитку. За часи свого існування ресторанний бізнес мав як періоди активного розвитку, так і складні часи. Тенденції розвитку ресторанного бізнесу досліджувались багатьма вченими, зокрема, історичні аспекти висвітлені в наукових та науково-методичних працях І. Волкової, О. Завадинської, Л. Коцюби, М. Мальської, М. Пересічного, П. Пуцентайло, Г. П'ятницької, Дж. Уокера та ін. [51, 86, 123, 145, 180, 194, 197, 230], у галузевих періодичних виданнях і публікаціях Інтернет. Заклади харчування – праобрази сучасних ресторанів – відомі віддавна. Про це свідчать знайдені стародавні манускрипти, написані близько 1700 р. до н.е. Так, наприклад, у Стародавній Греції вже в I тис. до н. е. таверни були невід'ємною складовою суспільного життя. Насамперед вони були призначені для надання послуг харчування.

Згодом, із розвитком торгівлі, з'явився такий тип закладів, як постійні двори, найбільш розгалужена мережа яких була створена на території Римської імперії. Постійні двори розташовувались на відстані 25 миль (40,225 км) один від одного, уздовж головних доріг, у містах і селах. Та обставина, що ні купці, ані інші відвідувачі – представники нижчих статків – не могли харчуватися поряд із державними службовцями чи урядовими гінцями, впливала на якість і асортимент послуг. Обслуговування і харчування населення варіювалось залежно від рангу соціального і політичного становища.

Пожвавлення торговельних зв'язків із країнами Близького Сходу та Азії сприяло розвитку закладів харчування, зокрема, у тих регіонах, територією яких пролягали важливі торговельні шляхи та пересувались каравани, які зупинялись на відпочинок у караван-сараях, відомих з II-I тис. до н. е. Особливого поширення вони набули в середньовіччя. Караван-сараї розташовувались зазвичай на відстані, що відповідає денному переходу каравана.

У середньовічній Османській імперії, від Кавказу до Середземномор'я, діяла розгалужена мережа караван-сараїв. Найзахідніші караван-сараї були розташовані поблизу сучасної Шкодри в Албанії і навіть біля озера Врана (сучасна Хорватія), а найсхідніші в Афганістані.

У караван-сараях можна було не лише поїсти чи переночувати. Тут були і лазні, і пункти обміну грошових знаків, також у них укладались торгові угоди тощо [145].

Після падіння Римської імперії 476 р. в розвитку підприємств харчування розпочався новий період, якому сприяли релігійні традиції. У цей час помітно збільшується кількість паломників, ночівлю та харчування для яких організовували монастирі. Подібні функції здійснювали й інші заклади. Так, за наказом імператора Карла Великого (742-814), були створені спеціальні будинки для відпочинку паломників. Тут можна було

скористатися послугами цирюльника, шевця, отримати безкоштовно хліб, фрукти, горіхи тощо.

Секуляризація монастирів у Англії в період пізнього Середньовіччя стала поштовхом для розвитку постійних дворів і таверн. Мандрівники вже не могли розраховувати на безкоштовні послуги, тому змушені були звертатися до приватних постійних дворів [145].

У XII - XIII ст. постійні, або гостинні, двори з'являються і на території Київської Русі. Вони були призначені для всіх категорій населення. Тут можна було розмістити коней і транспортні засоби відвідувачів, тобто пропонувалися послуги "постою". У містах та інших поселеннях віддавна відкривалися корчми, які найчастіше склалися з двох чітко розділених частин: приміщень для харчування та для ночівлі. У корчми приходили не тільки поїсти й випити чогось міцного, там засідали земські суди, оголошувалися людям найважливіші новини. У деяких регіонах корчми називали шинками, що фактично були аналогами сучасних ресторанів. Роботу корчмарів шляхетні міщани вважали непристойною, тому її традиційно виконували люди неукраїнського походження: євреї, вірмени, греки тощо. Корчмарі мали чималі прибутки й сплачували податки. Майже в кожному місті була, щонайменше, одна корчма, а десь – і по дві, і по чотири. Спочатку корчми були вільними установами і лише з часом введення помірною посиленого податку сприяло розвитку таємного корчмарства в усіх князівствах Русі. У часи правління царя Івана IV було заборонено продавати горілку на території Московського царства. Її дозволялось пити тільки опричникам, для цього, за наказом царя, побудували особливий будинок, який називали «кабак». Цю назву згодом замінили на "питний будинок". У багатьох таких приміщеннях, окрім міцних напоїв, продавалися закуски, гарячі страви, різні юшки, пироги та чай, а до чаю - варення та різні солодощі.

У XVIII столітті, на зміну питним будинкам і шинкам, прийшли трактири, які відігравали провідну роль у забезпеченні населення їжею і

напоями як у містах, так і в сільській місцевості. Трактири поділялися на заклади, які пропонували кімнати для проживання і харчування, та на заклади, що пропонували лише харчування та напої. Отже, трактирними закладами вважалися: безпосередньо трактири, ресторації, харчевні, буфети при театрах, балаганах, на пароплавах, у клубах, публічних закладах, фруктові лавки.

У XV столітті постійні двори створювались при "ямах" – поштових станціях, які знаходились одна від одної на відстані кінного переходу. Послуги розміщення та харчування доповнювали послуги перевезення, якими займалася "ямська служба".

У XVI - першій половині XVII столітті Київ стає одним із центрів полонництва і торгівлі у Східній Європі. Через нього проходили купецькі каравани з Польщі, Кримського ханства, Туреччини, Молдови, Греції, Угорщини, інших країн Західної Європи, що прямували до Московської держави. Українські купці мали право безмитної торгівлі в прикордонних містах Московії. Для них створювалися спеціальні гостинні двори, які слугували місцем ночівлі та харчування для подорожуючих. Постійні двори вздовж доріг функціонували до середини XIX ст. і припинили своє існування з виникненням і поширенням залізниць [145].

Поширення таких екзотичних напоїв, як кава і чай, сприяло відкриттю принципово нових закладів, які назвали кав'ярнями. Перша така кав'ярня відкрилася в Дамаску 1530 р., згодом у Каїрі, а перша кав'ярня на території Європи з'явилась у Стамбулі 1554 р. У країнах Середнього Сходу чоловіки збиралися у кав'ярнях, щоб поспілкуватися, випити кави або чаю, покурити кальян, також зіграти в шахи, нарди або ж послухати музику й цікавих оповідачів.

Із середини XVII ст. кава, а з нею і кав'ярні, з'являються в Європі. Кав'ярні швидко набули популярності спочатку серед торговців, а пізніше – і серед інших прошарків суспільства.

Засновником першої кав'ярні у Відні був українець Юрій-Франц Кульчицький, учасник оборони Відня. Як винагороду за порятунок міста, він отримав усі полишені турками запаси кави. Згодом, за прикладом столиці Австрії, кав'ярні відкрилися в інших містах Австро-Угорщини: Празі, Будапешті, Львові, Трієсті. Постійними відвідувачами цих закладів стали вчені, філософи, митці. У великих містах кількість кав'ярень сягала кількох десятків. Власницею першої кав'ярні в Англії була гречанка Паскуа Розе. У Парижі першу кав'ярню було відкрито в 1672 р. на площі Сен-Жермен. Її власником був вірменин Паскаль. Уже 1739 р. у Лондоні налічувалась 551 кав'ярня. Відвідувачів однієї кав'ярні, як правило, об'єднували спільні інтереси, здебільшого професійні.

Перша кав'ярня в Україні та Речі Посполитій з'явилася 1672 р. в Кам'янці-Подільському. До Львова мода на каву прийшла у XVIII ст. Пити каву було прийнято з молоком і цукром, із «філіжанок», а подавали її в «імбрику» (кавнику). Обидва слова турецького походження - від «фільджан» та «ебрек».

Німецький мандрівник Коль, який у 1841 р. побував у Львові, дивувався великій кількості кав'ярень і цукерень, стверджуючи, що львівські кав'ярні кращі та елегантніші, ніж у Дрездені чи інших німецьких містах такої ж величини [145].

Розквіт кав'ярень припадає на перше десятиліття XX ст. Так, 1906 р. у Львові було 25 кав'ярень, 1911 р. – 46. На зміну віденському типу кав'ярні прийшов варшавський, що характеризувався більшою увагою до інтер'єру.

Росії мода на каву дісталася тільки в XIX ст. Першими її підхопили літературні салони Петербурга і Москви. Типово російськими закладами харчування були чайні, що виникли в XIX ст. у Тверській губернії. Переважно їх відкривали на робітничих околицях, поблизу ринків і зупинок візників. Чайні, що відігравали роль громадських осередків, де можна було тверезо і цікаво провести час за розмовами та читанням газет, були більш характерні для Москви, а кав'ярнями, в яких було прийнято «їсти» каву,

славився Петербург, що, радше, пояснюється близькістю до європейської культури.

До XVI ст. відносять і появу ресторанів. У 1553 р. в Парижі було відкрито перший ресторан «Тур д'Аржан», який впродовж двох століть залишався унікальним елітним закладом, тому що його єдина функція полягала в наданні послуги харчування. Сам термін «ресторан» увійшов в обіг значно пізніше. У другій половині XVIII ст. М. Буланже в Парижі відкрив таверну, яка працювала цілодобово. Головною стравою тут був суп, який Буланже назвав словом «restorantes» (у французькій мові означало «зміцнювальний, що відновлює»). Звідси і виник термін «ресторан». Крім цього, Буланже відомий тим, що в 1967 році, виграв у Верховному суді справу проти гільдії постачальників провізії, яка володіла монополією на м'ясні страви. Буланже вперше запропонував клієнтам різноманітний асортимент прекрасно приготованих страв. Найбільшу популярність одержав суп із баранини у винному соусі і картопля по-буланже (нарізна в глечичку, виготовлена в печі з міцним бульйоном).

На межі XVIII-XIX ст. кулінарне мистецтво та організація ресторанної справи у Франції досягли високого рівня розвитку. Визнаними майстрами кулінарної справи того часу були Антонін Карем, Урбан Дюбуа, Еміль Бернар, Жорж Агюст Ескоф'є [145].

Метри французької кухні Урбан Дюбуа та Еміль Бернар удосконалювали свою діяльність при російському царському дворі. Саме вони запровадили техніку прискореного сервірування, завдяки якій страви не встигали охолонути перш ніж їх почнуть їсти. Таке сервірування називалось «обслуговуванням по-російськи». І Дюбуа, і Бернар запропонували різні методи спрощення процесу обслуговування відвідувачів.

Справжню революцію в організації ресторанної справи здійснив Жорж Агюст Ескоф'є (1847-1935). Із його іменем пов'язане відкриття ресторанів у готелях «Савой», «Картон» у Лондоні, «Гранд-готель» у Римі, «Рітц» у Парижі, «Рітц Картон» у Нью-Йорку. Ескоф'є розробив концепцію

ресторанного обслуговування на палубах кораблів, яка передбачала добір і навчання персоналу, та впровадив її на теплоходах «Америка» та «Імператор» компанії «Глобал Американ Лайн». Під час організації виробничих процесів на кухні він застосував наукові принципи: чітко визначив структуру кухонної бригади, функції, ієрархію та службові стосунки. Увесь кухонний персонал, від шеф-кухаря до учня, повинен був виконувати роботу згідно з переліком посадових обов'язків, що були чітко сформульовані. У виданій ним "Книзі меню" кожне меню супроводжується таблицею розподілу щоденних обов'язків.

Жорж Агюст Ескоф'є сформулював лозунг, який актуальний і для сучасної ресторанної справи: «Задовольнити клієнта або його втратити, третього не існує» [145].

До середини XIX ст. в ресторанах подавали відразу всі замовлені страви. У 30-х роках XIX ст. Францію відвідав російський князь Олександр Куракін, який запропонував подавати страви почергово, за порядком їх розташування в меню. У сучасних ресторанах така система є найпопулярнішою.

Під час Великої французької революції 1789-1799 рр. у зв'язку з еміграцією французьких шеф-кухарів до інших держав ресторанний бізнес почав розвиватися в усьому світі.

Деяко пізніше ніж у Європі заклади харчування з'явилися у США. Перші постійні двори тут виникли лише 1607 р. Одна з перших таверн була відкрита в Бостоні 1634 р. У 1642 р. в Нью-Йорку, який тоді називався Новим Амстердамом, таверну відкрили голландські переселенці. Відтоді таверни стали центрами життя громади. Вони процвітали не тільки в містах, а й уздовж великих доріг, зокрема, на перехрестях.

Європейські переселенці привезли з собою досвід організації постійних дворів і таверн, який накопичували століттями. Проте перші американські заклади харчування деяко відрізнялися від європейських. Так, при розміщенні людей тут не було дискримінації за класовою приналежністю

чи майновим станом. На відміну від європейських підприємств, які багато в чому виконували соціальну функцію, американські таверни від самого початку свого існування мали комерційну спрямованість.

Вважають, що першим рестораном у США був відкритий 1831 р. в Нью-Йорку ресторан "Дельмоніко". Згодом ця назва стала синонімом вишуканої їжі та бездоганного обслуговування.

На розвиток ресторанної справи у США того часу помітно вплинули французькі кулінарні традиції. До 1852 р. кожен першокласний американський готель мав свого французького шеф-кухаря. Меню також традиційно друкувалось французькою мовою, що дратувало англомовних відвідувачів. Завдяки Джону Дельмоніко, одному з власників ресторанів "Дельмоніко", вперше було запропоновано двомовне меню, в якому назви страв французькою та англійською мовами розташовувались одна навпроти іншої. Згодом ця традиція поширилась у всьому світі [145].

У 1921 р. в США було відкрито першу придорожню закусоchnу «Hot shoppe and root beer». Приблизно в той час з'явилися ресторани швидкого обслуговування і заклади, в яких проїжджаючи повз заклад обслуговувались, навіть не виходячи з автомобілів. Ці заклади отримали назву «drive in» (заїжджай у двір), і автомобілісти називали цей спосіб обслуговування «car hopping» (заскакування на підніжку). Щоб прийняти замовлення, офіціант заскакував на підніжку автомобіля.

Значний вплив на становлення ресторанного бізнесу в різних країнах світу чинила державна влада та розвиток технічного прогресу.

Винахід високотемпературної стерилізації продуктів, що дозволила їх консервувати (1795 р. Н. Апперт); парових холодильників (кінець XIX ст.); електричного холодильника (1913 р.; 1927 р. – удосконалення); розробка технології глибокої заморозки продуктів харчування (1929 р. К. Бердзай) та ін. технічні винаходи позитивно вплинули на розвиток ресторанного бізнесу.

Основу для розвитку ресторанного бізнесу в Україні та Росії створив корчемний промисел. Корчма вважалась єдиним і тому цілком самобутнім

давньослов'янським питним закладом. Цей заклад залежно від часу та місця перебування виконував не тільки громадські, але й загальнодержавні обов'язки. Найкраще місце розташування, велика підтримка влади, висока прибутковість забезпечували цим закладам суттєві переваги порівняно з іншими [123].

У XVI столітті з ініціативи держави на Русі з'явився новий тип закладу харчування шинок, який, маючи вагому урядову підтримку, переміг у конкурентній боротьбі корчму.

Поняття ресторану, як окремого закладу високого класу, було оформлено юридично лише в 1894 р. [51, с.7]. Із цього часу в російському ресторанному бізнесі було введено ресторанні розряди.

Починаючи з 1901 року, громадське харчування пройшло довгий шлях розвитку.

Ресторани мали фірмовий фарфоровий посуд, срібні (мельхіорові) прилади з гравіюванням, банкетні страви подавалися на великих металевих підносах з прикрасою.

Найдорожчим рестораном Києва наприкінці XIX ст. був ресторан при готелі «Метрополь», який належав купцеві Дьякову. Престижними вважались ресторани при готелях «Бель-Вю», «Европейская», «Гранд-Отель», «Континенталь». Користувались популярністю, але не були надто дорогими, ресторани при готелях «Орион», «Древняя Русь» і «Марсель». Добрий обід тут коштував 30-40 коп.

Порція кави в кав'ярнях на Хрещатику коштувала 20 коп., у фірмових кав'ярнях «Варшавская» на Лютеранській і «Швейцарская» на Прорізній – 25 коп.

З 80-х років XIX ст. одним із кращих ресторанів Львова був «Атлас», першим власником якого був М. Атласс – відомий виробник горілки. Сюди приходили відомі в місті люди, тут відбувались концерти, літературні вечори, виставки картин.

Вищезазначені історичні події зумовили кардинальні організаційні зміни в ресторанному бізнесі. Відповідно до перших декретів радянської влади ресторанний бізнес був віднесений до торгівлі; підприємства ресторанного бізнесу були націоналізовані, унікальна кулінарна традиція визнана «антиреволюційною», «буржуазною» та «антирадянською».

Реорганізація ресторанного бізнесу в громадське харчування заклало основи гігантського відставання цього сектору економіки порівняно з іншими країнами світу. Однією з найскладніших проблем, що мала довгостроковий характер, була втрата висококваліфікованого персоналу – рестораторів із професійними знаннями, напрацюваннями, брендами, гастрономічними традиціями тощо. Після жовтневих подій 1917 р. на території колишнього СРСР відбувалась масова трансформація ресторанів і трактирів у громадські їдальні. Таким чином, започатковувалось створення радянської мережі громадського харчування. Лише окремі елементи ресторанного бізнесу спостерігались у ресторанах і кафе, що відносились до загальнодоступної мережі [227].

Бурхливий розвиток громадського харчування починається в кінці 20-х років ХХ століття. З ініціативи членів Російського Уряду Бадаєва, Ногіна, Мікояна, Горбунова здійснюється будівництво великих фабрик-кухонь. Перша фабрика-кухня була відкрита в 1929 році в Краснопресненському районі. У 1932 р. в Москві відпускалося 1,6 млн. обідів на добу, тобто половина 3-мільйонного населення міста забезпечувалася ними.

Для світового бізнесу період від початку 20-х років до кінця 50-х років ХХ ст. можна визначити періодом повільного розвитку; для українського та російського ресторанного бізнесу хронологічний проміжок від початку 20-х років до кінця 80-х років ХХ ст. – періодом кардинальних змін, що характеризувався реорганізацією ресторанного бізнесу в громадське харчування.

Негативний вплив на розвиток світового та національного ресторанного бізнесу вчинили події та наслідки Другої Світової війни (1939–1945 рр.). У цей час певне лідерство щодо розвитку ресторанного бізнесу належало США, де відкривалися нові напрями, які відповідали новому більш динамічному стилю життя (мережі гамбургерних закусочних, придорожні закусочні, нова форма обслуговування «Драйв-ін», спеціалізація закладів, перші заклади в амереканському стилі тощо). Для українського та російського ресторанного бізнесу період від 20-х до 80-х років був одним із найскладніших.

Вивчення джерел історичного розвитку становлення закладів харчування дозволяє зробити висновки, що активне формування загальних та регіональних рис національної української кухні розпочалося у XVII ст. під впливом процесу об'єднання українських земель (XVII – XIX ст.), що раніше належали Польщі, Литві, Угорщині, Румунії [145].

Представники широких верств харчувалися в їдальнях, кафе, буфетах, де якість обслуговування і різноманітність меню лишали бажати кращого. Та ж частина України, яка перебувала під не менш «чуйною», але більш ліберальною опікою Польщі, мала дещо інший шлях розвитку. Яскравим прикладом культурного центру, під владою Речі Посполитої, був Львів. На той час значна частина жителів міста були поляками чи євреями, українці склали лише 15% від загального населення. Це значною мірою і вплинуло на той факт, що перші ресторації, праобраз сучасних ресторанів, виникли у вигляді шинків або кнайп, власниками яких були євреї. Кнайпа початку XIX століття значно відрізнялась від ресторану, відомого нам зараз, але все ж вона мала деякі характерні атрибути цього громадського закладу. Так, обов'язковим елементом кнайпів була наявність барної стійки, де видавалися і приймалися замовлення. Відвідувачі закладу розпочинали трапезу за окремими столиками, які розташовувались у невеликій кількості обабіч барної стійки. Рівень сервісу важко було назвати досконалим, але все ж відвідувачі могли собі дозволити милу бесіду, тоді як обслуговуючий

персонал (часто члени сім'ї власника кнайпи) подавали замовлені страви і приводили стіл до порядку після трапези попереднього гостя. Слід відмітити той факт, що в кнайпах певна увага приділялась і розважальній програмі: тут грали місцеві музики. Власники всіма силами намагались привернути увагу нових клієнтів та створити в залі дружню домашню атмосферу, на кухні готувались страви, характерні для даного регіону, і їх аромат слугував справжньою візитівкою закладу.

Із приходом незалежності Україна отримала новий поштовх щодо розвитку, і на сьогодні ресторани, кафе, цукерні, піцерії, fast food та Паби настільки різноманітні у своїй палітрі, що деякі з них, без сумніву, заслуговують на отримання статусу окремого явища, настільки своєрідного і настільки цікавого, що воно не піддається відомій до сьогодні класифікації.

Період якісного та кількісного розвитку національного ресторанного бізнесу розпочався з 90 років ХХ ст. Окремі науковці вважають цей період «новим народженням» українського ресторанного бізнесу. Більшість фахівців вважає, що ресторанний бізнес в Україні все ще перебуває на стадії зародження [143, 197, 204]. На кожному етапі розвитку ресторанного бізнесу була різна мета, тому потрібно розглядати ці етапи під різним кутом зору.

Роздержавлення та приватизація, комерціалізація розпочали процеси ринкових перетворень, сприяли становленню ресторанного бізнесу в Україні, під час якого відбувались та продовжують відбуватись кардинальні зміни, що характеризуються змінами форм власності з державної та колективної на приватну, можливістю обрання різних організаційно-правових форм господарювання, формуванням нової мережі закладів фізичних осіб – підприємців та зміною співвідношення з мережею підприємств – юридичних осіб, суттєвими змінами часток загальнодоступної та закритої мереж, змінами в структурі мережі за типами закладів, формуванням мережевих та немережевих загальнодоступних підприємств тощо.

Тільки з 2000 року в Україні почав з'являтися великий ресторанний бізнес. Спочатку відкрилося декілька дорогих престижних ресторанів. Через

декілька років нові ресторани почали відкриватися один за іншим. Ринок став різноманітнішим, з'явилося багато нових, концептуальних ресторанів.

Із 60-х років ХХ ст. розвиток світового ресторанного бізнесу перейшов на новий якісний рівень. Післявоєнна зміна світоустрою, значний економічний підйом у більшості держав, лібералізація міждержавних зв'язків та глобалізація світової економіки відкрили для ресторанного бізнесу практично необмежені можливості якісного та кількісного зростання. Ділові поїздки отримали широкомасштабний характер і стали нормою ведення бізнесу, а туризм став масовим та трансконтинентальним. 70-ті роки ХХ ст. називають періодом розквіту закладів швидкого обслуговування та мережевих структур у світовому ресторанному бізнесі [227].

Ключові історичні події IV тис. до н.е. – V ст. н.е. свідчать про те, що становлення національних кулінарних традицій та зародження сфери харчування відбувалось разом із зародженням світової сфери гостинності. Більшість джерел інформації пов'язує початок еволюції розвитку сфери харчування зі згадкою про таверни як перші заклади гостинності приблизно у 1700 р. до н.е. [145, 197].

Розширення торговельних зв'язків на Близькому Сході й у Стародавній Греції в 1 тис. до н.е., пов'язані з ними тривалі подорожі, сприяли збільшенню кількості таверн, а також постійних або заїжджих дворів, які, окрім послуг розміщення, надавали й послуги харчування. Вже перші заклади сфери харчування та гостинності відповідали вимогам класової структури суспільства, саме тому формувалась певна ієрархія закладів для надання послуг відвідувачам різних статусів.

Протягом VI-XV ст. відбувалось становлення світового ресторанного бізнесу, родоначальниками якого вважаються італійці, хоча дискусія з французами за цю першість триває й досі. Приблизно в другій половині XIV ст. центр кулінарного мистецтва перемістився до столиці Франції – Парижу. Завдяки могутній державній підтримці кулінарне мистецтво стало гордістю, візитною карткою Франції у світі. Родоначальниками ресторанного бізнесу

на Сході вважаються китайці. Саме в Китаї в XIII ст. у великих міських центрах почали створюватись заклади харчування з високим рівнем якості продукції та сервісу [51].

Активний розвиток готельної та ресторанної сфери розпочався у XVI-початку XX ст. Він характеризувався двома напрямками: організаційним та технологічним.

Організаційний напрям представлений як продовження формування ієрархій закладів для споживачів різних статусів, що складались із:

- 1) унікальних закладів для заможних споживачів;
- 2) кав'ярень як демократичних закладів, які в подальшому спричинили появу різноманітних кафе;
- 3) таверн для простого люду, які можна вважати прообразами сучасних закладів швидкого харчування.

Технологічний напрям визначався розвитком технічного прогресу, зокрема: високотемпературною стерилізацією продуктів, винаходом парових і електричних холодильників, тощо.

Здійснений нами ретроспективний аналіз становлення ресторанного господарства у світовому масштабі дозволяє зробити висновки, що ресторанний бізнес протягом віків пройшов складний шлях розвитку: від місць для нічного відпочинку подорожуючих та організації їх харчування до створення потужних мереж закладів ресторанного господарства.

Таким чином, у процесі розвитку ресторанного бізнесу змінювались вимоги до підготовки фахівців ресторанної справи.

Так, наприклад до кінця XIII – початку XIV століття увагу зосереджено на засадах організації технологічного процесу надання послуг харчування, а саме: на стадіях технологічного процесу виробництва продукції в закладах ресторанного господарства, принципах складання рецептур на продукцію ресторанного господарства, загальній характеристиці продукції підприємств ресторанного господарства.

Оцінюючи якість організації харчування за трапезним столом тієї епохи, слід зазначити, що столи ретельно сервірували. Водночас санітарні умови в кухонних приміщеннях і зберігання продуктів були в неналежному стані, а кухарі мали лише наближене уявлення про гігієну, проте вони все ж користувалися правилами для званих вечерь, більшість з яких дуже актуальні і в наші часи.

Наведемо приклад правил фахівців ресторанної справи середньовіччя:

1. Їжу слід подавати не надто рано і не надто пізно.
2. Їжу слід подавати в належному місці: просторому, приємному, безпечному.
3. Той, хто організовує бенкет, повинен робити все від душі і в гарному настрої.
4. Їжа, котру подають, повинна бути різноманітною.
5. На столі повинні бути різні вина і напої.
6. Гості повинні їсти без зайвого поспіху.
7. Кожен із гостей після вечері повинен відпочити.

Активний розвиток ресторанів у Європі зумовив удосконалення обслуговування, появу кулінарних довідників з описом страв, приправ, напоїв, розробку рекомендацій щодо обслуговування.

Таким чином, виникла потреба в якісній підготовці таких фахівців, як кухар, офіціант, технолог, кондитер, бармен, що зумовило відкриття кулінарних закладів, а згодом вищих професійних та професійно-технічних училищ. На сучасному етапі функціонування підприємств ресторанного господарства збільшується обсяг «фахової» інформації, яку слід опанувати й використовувати у повсякденній діяльності, розвивається наука й техніка, що спонукає до впровадження більш продуктивних і якісно нових зразків обладнання, новітніх виробничих технологій та надання широкого спектру послуг.

Виникла потреба у підготовці таких фахівців, як технік-технолог із технології харчування, адміністратор залу, метрдотель, завідувач виробництва, шеф-кухар. Згодом відкриваються технікуми.

Сьогодні успіх ресторатора залежить від наявності професійного менеджменту, сучасної кухні, концепції закладу, бездоганного сервісу, цікавого інтер'єру і розумних цін.

Роль ресторанного господарства на сучасному етапі визначається характером та масштабами потреб людей у послугах з організації споживання матеріальних і духовних благ. Ресторатори в конкурентній боротьбі за споживачів використовують різні інструменти: авторську, креативну та кухню ф'южн-спрямування, в останні роки - молекулярну; високоякісне спеціалізоване та поліфункціональне устаткування; висококласний посуд та аксесуари сервірування; сучасний дизайн; музичне обслуговування, в тому числі шоу-програми; пропонують послуги сомельє, фумельє, бариста, упроваджують різні дисконтні програми та інші атрактивні елементи тощо.

Основними тенденціями розвитку ресторанного бізнесу є:

- створення сприятливого іміджу для закладів;
- своєчасні розрахунки з постачальниками, від яких залежить ліміт кредиту і самих постачальників даного закладу;
- формування позитивної думки про заклад ресторанного господарства серед постійних споживачів.

Таким чином, завдяки новим умовам розвитку ресторанного господарства виникає потреба у підготовці фахівців середньої та вищої ланки, яких готують профільні вищі навчальні заклади, а саме: завідувача виробництва, керівника структурного підрозділу, головного адміністратора, начальника відділу структурного підрозділу, управлінця рестораном.

Зміст фахової підготовки є одним із елементів системи вищої освіти і визначається головною метою навчання у вищій школі, що полягає у

формуванні творчої особистості майбутнього фахівця з широким науковим і професійним світоглядом, готового до взаємовідносин із суспільством.

Вищі навчальні заклади, які готують фахівців ресторанної справи, ще не встигли адаптуватись до швидкозмінних процесів і нових потреб управлінських кадрів.

Очевидна необхідність підготовки фахівців, що володіють високим рівнем професійної компетентності як у сфері управління персоналом, так і в сфері інформаційних технологій.

Висуваючи вимоги до управлінця закладу ресторанного господарства як до керівника, необхідно мати на увазі, що в процесі переходу до ринкової економіки зазнали змін основні види управлінської діяльності: прийняття рішень, робота з людьми і робота з інформацією.

Перед вищою школою постає проблема формування спеціаліста, здатного мислити нестандартно, застосовувати знання та вміння у нових умовах, розвивати самопізнання та самовиховання. Тому навчальний процес потрібно будувати таким чином, щоб спонукати студента до необхідності й можливості працювати творчо.

Необхідність оперативного реагування на зміни ринкової кон'юнктури, постійна потреба у впровадженні нововведень в управлінні, розвиток нових інструментів у роботі організації з урахуванням специфіки ринку дозволяють обґрунтувати необхідність інноваційного управління.

Інноваційне управління підприємством сфери ресторанного бізнесу ефективно забезпечує складну і безперервну взаємодію всіх структурних підрозділів, спираючись на виявлення та прогнозування споживчого попиту на ресторанный послуги, аналіз й оцінку наявних ресурсів і перспектив інноваційного розвитку.

Вищий навчальний заклад повинен готувати компетентних фахівців ресторанного господарства, заздалегідь адаптованих до сучасних вимог і потреб, які диктують конкурентні умови діяльності закладів ресторанного господарства в ринкових умовах розвитку.

Особливою проблемою сьогодення постає невдосконалена підготовка фахівців ресторанної справи управління інноваційними технологіями. Значимість проблеми зростає з урахуванням сучасного стану економіки України, що характеризується кризовими явищами, низькою конкурентоспроможністю, недостатнім сприйняттям підприємствами нововведень. Одним із головних завдань сучасного етапу розвитку економіки України є подолання кризи, розробка та застосування сучасних методів і форм управління інноваційною діяльністю, створення умов для її активізації і підвищення ефективності.

Сьогодні потрібні нові методи підготовки фахівців до управління розвитком сфери ресторанного бізнесу, принципи і методи планування та регулювання діяльності з позиції дії закономірностей сучасної економіки і вимог практики господарювання. Наукове забезпечення рішення цих проблем сприятиме створенню ефективно функціонуючої сфери ресторанного господарства.

Вивчення наукової літератури та досвід практичної роботи показує, що в даний час співвідношення теоретичної і практичної підготовки в майбутніх фахівців ресторанної справи все ще не досягло оптимального варіанту.

Таким чином, внаслідок вищезазначеного, постає потреба в підготовці викладачів ресторанної справи, які будуть відповідати потребам ринку навчального середовища і надавати необхідні сучасні знання студентам для вирішення поставлених завдань.

Проте такі питання, як наукова і фахова підготовка викладача з навчання інноваційних ресторанних технологій майбутніх фахівців ресторанної справи, обґрунтованого методичного забезпечення професійно орієнтованих дисциплін та деякі інші, ще не повністю відображені в педагогічній теорії та не вирішені в практиці навчання.

Вирішення проблем підвищення якості вищої освіти нерозривно пов'язане з підвищенням інтелектуальної культури науково-педагогічних працівників, рівня їхньої педагогічної майстерності.

1.2. Особливості розвитку світового ресторанного господарства на сучасному етапі

Ресторанна справа є однією з найприбутковіших у світі. За статистикою, середній обіг коштів, вкладених у ресторан, відбувається в 5-6 разів швидше, ніж інвестиції, вкладені, наприклад, у магазин одягу. У країнах Західної Європи, США і Японії зафіксовано збільшення витрат клієнтів на проведення дозвілля саме в ресторанах.

У даний час ресторани готові запропонувати своїм клієнтам професійну організацію усіх можливих форм заходів: фуршет, банкет, coffee - break, презентація, дипломатичний прийом, барбекю тощо. Здійснюється одночасне обслуговування від 10 до 2000 осіб. Технічні можливості сучасних ресторанів дозволяють максимально відповідати побажанням клієнтів.

Як показали дослідження Афанасьєвої О., Даніалі Ф., Жегус О., Мороз О., Мостової Л., Новікової О., Семенюк Л. [75, 146, 160, 212] в останні десятиліття в розвитку закладів ресторанного господарства окреслилися такі тенденції:

- формування нових напрямів сучасної кулінарії;
- поглиблення спеціалізації ресторанів;
- створення міжнародних ресторанних ланцюгів;
- удосконалення форм праці та впровадження досягнень науково-технічного прогресу.

Новими напрямками сучасної кулінарії є *фьюжн* і молекулярна кулінарія. У перекладі з англійської мови "фьюжн" означає "злиття, сплав". У кулінарії напряму гармонійно поєднуються смаки, стилі, традиції Сходу і

Заходу, старого і нового; екзотичні інгредієнти вміло замінюються місцевими продуктами, а чужі кулінарні традиції адаптуються до звичних місцевих смаків. Батьківщина цього напрямку – США. Сьогодні кухня в стилі фьюжн поширена в усьому світі.

Засновником молекулярної кулінарії вважають професора фізики Оксфордського університету Ерве Тіса, який на початку 90-х років XX ст. запропонував незвичне поєднання хімії та кулінарії. Він склав молекулярні формули всіх французьких соусів. Найвідомішим практиком і популяризатором молекулярної кухні став шеф-кухар Хестон Блюменталь – засновник і власник одного з найкращих ресторанів світу The Fat Duck ("Масна качка") у Великій Британії .

Останніми роками в ресторанному бізнесі формується новий напрям демократичні ресторани, що поєднує в собі "швидкі" технології фаст-фуду та якість національної (або змішаної) кухні, що потребують індивідуального підходу.

«Фрі фло», або free flow, означає «вільний рух». Стосовно підприємств ресторанного господарства – це вільний рух як відвідувачів, так і їжі. Ознаки таких підприємств: приготування страв у присутності гостей, відсутність офіціантів, відкрита кухня, багатий асортимент. Ця демократична концепція ресторанного обслуговування характерна для мереж «Автогриль» (Італія), «Казино» (Франція), «Лідо» (Латвія), ресторанів «Граблі», «Му-му» (Росія). Суть концепції «фрі фло» полягає в максимальній демократичності стосунків із гостями.

Демократичні ресторани доволі динамічний сегмент ресторанного ринку. Основні споживачі таких підприємств люди середнього класу. З одного боку, в розвинених країнах споживання їжі переноситься в ресторани через брак вільного часу, з іншого завдяки новим технологіям і високій конкуренції демократичні підприємства стають доступними дедалі більшій кількості людей.

Частина демократичних ресторанів об'єднана в мережі, на недорогих ресторанах спеціалізуються компанії, що вже мають практику реалізації різних концепцій («Планета Суші», «Патіо-Піца», T.G.I. Fridays).

Залежно від повноти асортименту пропонованої продукції (спеціалізації) насамперед можна виокремити дві великі категорії підприємств харчування:

а) повносервісні ресторани з широким вибором страв високої кухні (фр. *haute cuisine*), особливо порційних (не менше 15). Ці ресторани використовують традиції французької чи італійської кулінарії та принципи французького обслуговування;

б) спеціалізовані ресторани, які спеціалізуються на певному типі, наприклад, швидкому, сімейному, повсякденному обслуговуванні чи на приготуванні національних страв.

Повносервісними, зазвичай, можуть бути тільки ресторани та кафе, оскільки вони пропонують широкий вибір закусок, страв, хлібобулочних і кондитерських виробів, різних напоїв. Для повносервісних ресторанів характерний високий рівень обслуговування: гостя зустрічають і запрошують за стіл, офіціант дає поради щодо вибору страв. Оформлення повносервісних ресторанів відповідає загальному настрою, який намагається створити заклад [227].

До спеціалізованих ресторанів належать такі: швидкого обслуговування, сімейні ресторани, ресторани національної кухні (етнічні), тематичні ресторани, які розробляють якусь тему, наприклад, музичну чи спортивну. Спеціалізовані заклади пропонують обмежений асортимент страв. Їх головна мета створення атмосфери. Так, в Ізраїлі на перетині доріг із Тель-Авіва в Єрусалим чи до Мертвого моря є кафе, присвячене життю і творчості Елвіса Преслі, що користується величезним успіхом у туристів.

У США існують і, так звані, обідні будинки тип ресторану, де все організовано дуже просто; це місце, де можна відпочити. Обідні будинки оформлено еkleктично й стилізовано, асортимент страв різноманітний.

Особливою популярністю в США користується китайська і японська кухня. Велика увага приділяється складанню карти вин. Протягом тривалого часу за кордоном у ресторанах працювали сомельє, в обов'язки яких входило добір, закуска та продаж вин відвідувачам безпосередньо в ресторані під час замовлення.

Ресторани швидкого обслуговування пропонують меню, що обмежується гамбургерами, смаженою картоплею, хот-догами, курчатами, різними рибними та національними стравами типу мексиканського тако, італійської піци, українських вареників тощо. Стандартизація меню дає змогу прискорити обслуговування. Зазвичай, ресторан швидкого обслуговування спеціалізується на приготуванні однієї головної страви і найчастіше приєднаний до тієї чи іншої мережі, серед яких найвідомішими є McDonald's, Burger King (гамбургери), Pizza Hut, Donino, Godfather's steak (піца), Long John Silver's, Red Lobster (дари моря), KFC, Church's (курчата), International House of Pancakes, Country Kitchen (млинці), Subway (сендвічі), Tako Dell, El Torito, Chi Chi's (мексиканські страви).

Сімейні ресторани це сучасний варіант стилізації під старомодну кав'ярню. Більшість закладів такого типу знаходяться в приватній власності. Розташовуються вони, переважно, в престижних передмістях, у зонах, де проводять вільний час родини, в зонах прогулянок містом або в мальовничій місцевості. Ресторани національної кухні (в Америці їх називають етнічними) за типом власності найчастіше є незалежними, їх власники намагаються запропонувати місцевим мешканцям та гостям щось "гостреньке", а представникам національної діаспори нагадати про батьківщину. Тематичні ресторани присвячуються певній темі: "дикий захід", футбол, рок-н-ролл тощо. Зазвичай, вони пропонують обмежений вибір страв, адже їх головне завдання створити настрій, атмосферу [227].

Спеціалізація підприємств харчування може бути різною: від широкої спеціалізації на стравах визначеної кухні (французької, італійської,

китайської і т.д.) до вузької спеціалізації на одному чи декількох найменувань страв.

Описана ознака класифікації підприємств харчування є дуже умовною, оскільки один і той самий ресторан може одночасно бути і повносервісним, і спеціалізованим.

Серед різних типів підприємств харчування найпростіше спеціалізувати бари: винні, пивні, молочні, коктейль-бари тощо.

Закусочні також поділяються на підприємства загального типу і спеціалізовані (варенична, млинцева, пиріжкова, чебуречна, сосисочна, піцерія, шашлична, картопляна, бульйонна тощо).

Вареничні спеціалізовані закусочні, основною продукцією яких є вареники з різним фаршем.

Млинцеві спеціалізуються на приготуванні та реалізації виробів із рідкого тіста - млинців, млинчиків, оладок, фаршированих різною начинкою.

Пиріжкові призначені для приготування та реалізації смажених і печених пиріжків, пундиків, пампушок, розтягаїв та інших виробів із різних видів тіста.

Чебуречні призначені для приготування та реалізації популярних страв східної кухні – чебуреків і біляшів. Супутня продукція в чебуречних – бульйони, салати, бутерброди, а також холодні й гарячі закуски.

Сосисочні спеціалізуються на реалізації гарячих сосисок, сардельок, відварених, запечених, з різноманітним гарніром.

Піцерія призначена для приготування та реалізації піци з різними начинками. При самообслуговуванні роздавальник готує піцу в присутності відвідувача, використовуючи відповідне устаткування. Відвідувачів піцерії можуть обслуговувати офіціанти.

Шашлична - популярний вид спеціалізованого підприємства, в меню якого не менше трьох-чотирьох найменувань шашликів із різними гарнірами і соусами, а також люля-кебаб, чахохбілі, курчата-табака; з перших страв -

суп-харчо та інші національні страви, що користуються попитом у відвідувачів. Обслуговують у шашличних, як правило, офіціанти.

За інтенсивного навантаження економічні показники спеціалізованих підприємств вищі, ніж підприємств універсального типу, завдяки вищій оборотності посадочних місць. Невеликий асортимент страв дає змогу автоматизувати процеси обслуговування та створювати такі підприємства, як кафе-автомати, закусочні-автомати.

Ресторани поділяють на три категорії: люкс, вища, перша.

Єдиної, прийнятої в усьому світі класифікації ресторанів не існує. У Великій Британії, наприклад, їх поділяють на 5 рівнів. Замість зірок використовують знак «схрещені ніж і виделка». На підставі встановлених вимог оцінюють комфорт, зручність, кухню, обслуговування та атмосферу. У різних країнах підходи різняться. Ресторани та бари поділяються на класи. Клас закладу визначається за сукупністю відмінних ознак закладу, які характеризують рівень вимог до продукції власного виробництва, закуплених товарів, умов їх споживання, організації обслуговування та дозвілля споживачів.

До прогресивних методів обслуговування в усьому світі відносяться бранч і бізнес-ланч. Незважаючи на те, що бранчі здебільшого збиткові, багато ведучих готелів і клуби активно використовують таку форму обслуговування. Як правило, на бранч роблять попереднє замовлення, у ціну якого входить і їжа, і алкоголь, асортимент без обмежень. Мають розповсюдження і «сімейні» бранчі. У цьому випадку для дітей є окрема кімната з безліччю іграшок, із телевізором, комп'ютером і т.ін.

Бізнес-ланч має обмежене меню і майже вдвічі дешевший за бранч. Також за кордоном практикуються ресторани при супермаркетах. Наприклад, у Європі і США майже кожен магазин французької фірми «Нувель Галері» має у своєму складі, так званій, експрес-ресторан. Такі ресторани організовуються для багатих покупців [227].

Україна почала знайомитися з сучасним бізнесом у галузі швидкого харчування ще у 1997 році, коли компанія «McDonald's» відкрила свій перший ресторан у столиці країни. До цього місцева галузь закладів швидкого харчування була представлена лише їдальнями та кафетеріями радянського типу. Компанія «McDonald's», будучи найбільшим франчайзером у світі, відкрила в 16 містах України понад 50 ресторанів і планує й надалі відкриття нових закладів та реконструювання декількох закладів у Києві. Сума інвестицій у відкриття одного закладу становить \$0,5-2 млн. Власні ресторани цієї компанії складають лише 27% від загальної кількості, інші 73% – власність операторів, тобто франчайзинг.

Поряд із «McDonald's» на українському ринку фаст-фуду функціонують такі підприємства, як «Картопляна хата», «Українське бістро», «Сбарро» та інші.

Іноземні системи дали поштовх для розвитку національних систем на основі франчайзингу. Одним із перших таких проектів стало створення мереж національних ресторанів швидкого харчування «Швидко», «Мак Смак», «Домашня кухня», «Пузата хата». Перша з них була відкрита 1999 р. у Києві [227].

У деяких регіонах України з'явилися свої оригінальні підприємства, наприклад, «Домашній кухар» (Черкаси), «Жарю-парю» (Одеса), мережа ресторанів «XXI століття» в Києві. Для удосконалення вітчизняних франчайзингових систем і підтримання стабільного рівня якості необхідно створити мережу підприємств або зміцнити зв'язки з вітчизняними господарствами та комбінатами харчування. Так, більшість українських компаній ресторанного харчування використовує 90% вітчизняних продуктів, а компанія «McDonald's» знайшла в Україні сировину, що відповідає американським стандартам, здійснює її переробку та виготовляє продукцію, утримуючи відносно низькі ціни.

Серед ресторанів національної кухні в Україні перевага надається українській – 36,8%. Проте значна увага приділяється і французькій кухні –

21%; італійській, кавказькій, японській по 7,9%; всі інші – 18,5%. Тематичні ресторани також є дуже популярними як серед українців, так і туристів. В Україні вже є певний досвід створення таких закладів харчування, найвідоміші з яких у Львові: «Криївка», присвячений героям УПА, планується відкриття автомобільного ресторану; у Києві: «Шинок», «Вулик», «Царське село» – ресторани-музеї, присвячені українським традиціям.

Сучасні форми організації і роботи у ресторанному бізнесі України знайшли своє відображення у працях таких вчених, як О. Давидової, В. Дишлевого, Г. Зінов'єва, А. Змійова, О. Іванік, Г. Муніна, Н. Полстяна, І. Сегеди, З. Тимошенко, А. Усіної та ін. [74, 102, 226, 234, 235].

Ресторанне господарство України одним із перших перейшло на ринкові відносини. Після приватизації підприємств змінилася організаційно-правова основа системи ресторанного господарства, почала діяти велика кількість приватних підприємств.

Невід'ємною складовою ринкової економіки є конкуренція. Оскільки у відвідувачів з'являється можливість вибору, основними завданнями кожного підприємства є поліпшення якості продукції та послуг, що надаються. Запорукою успішної діяльності підприємства є якість наданих послуг, які повинні:

- чітко відповідати певним потребам;
- задовольняти вимоги споживача;
- відповідати чинним стандартам і технічним умовам;
- відповідати чинному законодавству та іншим вимогам суспільства;
- надаватися споживачу за конкурентоспроможними цінами;
- забезпечувати отримання прибутку.

Для досягнення поставлених цілей підприємство має враховувати також усі технічні, адміністративні та людські чинники, які впливають на якість продукції, її безпеку і в сукупності створюють систему якості. Така система охоплює багато сегментів. Вона включає відповідальність керівництва, закупівлю сировини і продуктів, розробку нових видів

продукції, управління виробництвом, контроль, ідентифікацію послуги і продукції, попередження неправильних дій, керування процесами обслуговування, статистичні методи, безпеку продукції, маркетинг, підготовку кадрів.

У ресторанному господарстві також важливими є удосконалення форм і розподіл праці, впровадження досягнень науково-технічного прогресу. До суспільних форм розподілу праці на підприємствах ресторанного господарства належать процеси концентрації, спеціалізації та кооперації.

Концентрація виробництва передбачає зосередження засобів виробництва і робочої сили на великих підприємствах, таких як заготівельні— для централізованого виробництва напівфабрикатів високого ступеня готовності, кулінарних і кондитерських виробів з подальшим постачанням їх на інші підприємства. Аналіз літератури світового досвіду підтверджує, що перспективним напрямом є розвиток соціального харчування: централізоване виробництво, використання новітніх технологій для забезпечення готовою продукцією робітників, дітей, школярів, студентів, людей похилого віку, із урахуванням фізіологічних потреб кожної соціальної групи.

Під спеціалізацією виробництва розуміють зосередження діяльності підприємства на випуску та реалізації певного асортименту виробів або на виконанні певних стадій технологічного процесу. Розрізняють два види спеціалізації: предметну і технологічну (стадійну).

Кооперація – форма виробничих зв'язків між підприємствами, які спільно виготовляють певну продукцію. Кооперація може бути внутрішньогалузевою, наприклад, між заготівельними і доготівельними підприємствами. Прикладом такої кооперації є комбінати харчування, фірми шкільного і студентського харчування.

Міжгалузева кооперація – це кооперація між підприємствами різних галузей, наприклад, між підприємствами ресторанного господарства і м'ясокомбінатами, молочними комбінатами, птахофабриками та іншими

промисловими підприємствами, які постачають на підприємства харчування напівфабрикати; створення комплексних фірм.

Незважаючи на стрімкий розвиток ресторанного господарства і залучення іноземних інвестицій, соціальна інфраструктура села включає комплекси заходів щодо поліпшення обслуговування сільських жителів.

У країнах з розвинутою ринковою економікою приділяється велика увага управлінню розвитком торгівлі та ресторанного господарства в сільській місцевості. Вагомий внесок у вивчення цих проблем зробили такі відомі вітчизняні вчені, як: О. Довгаль, І. Михайлюк, М. Пітюлич, П. Саблук, К. Якуба [78, 182, 208, 259] та багато інших.

Однак, ця проблема залишається ще недостатньо вивченою і потребує подальшого дослідження.

Ресторанне господарство як підрозділ сільської соціальної інфраструктури – це загальнодоступна мережа, яка складається з їдалень, закусочних, буфетів, магазинів, кулінарних виробів, кафетеріїв, кафе, барів, ресторанів, інших закладів. Діяльність їх спрямована на задоволення потреб споживачів у харчуванні, різноманітних продуктах харчування, а також на раціональне використання вільного часу людини.

У 2011 р. до мережі ресторанного господарства на селі належало 7,1 тис. об'єктів, що на 30,4% менше, ніж у 2000 р. Серед регіонів спостерігається значна диференціація в розміщенні об'єктів ресторанного господарства. Найбільша їх кількість у Вінницькій (767 од.), Тернопільській (627 од.) і Волинській (594 од.) областях, найменша – у Запорізькій (91 од.), Луганській (87 од.) та Миколаївській областях (98 од.). Забезпеченість населення на 10 000 осіб наявного сільського населення об'єктами ресторанного господарства становить 5 ресторанів і 265 місць, що на 28,6 і 4,3 % відповідно менше рівня 2000 р. Таким чином, відбувається поступове згортання їх мережі. Різниця в мережі ресторанного господарства між містом та селом становить 55% від загальної кількості підприємств.

Отже, протягом 2000 – 2011 р.р. у сфері ресторанного господарства на селі погіршилися показники ділової активності та фінансової стійкості підприємств [145].

Зміна системи адміністративного управління призвела до перерозподілу прав і обов'язків регіональних адміністрацій та їх вертикальних взаємовідносин із центральними органами влади і підприємницькими структурами.

Тому розвиток ресторанного господарства в нових умовах господарювання потребує модернізації системи управління як на загальнодержавному та регіональному рівнях, так і на рівні окремих підприємств та організацій.

Аналіз нинішньої ситуації у сфері торгівлі і ресторанного господарства, що склалася в сільській місцевості України, дозволяє зробити такі висновки: ресторанне господарство і сфера торгівлі в сільській місцевості підвищить рівень обслуговування за умови досягнення збалансованості попиту та пропозиції на ринку предметів споживання; задоволення попиту споживачів за високої якості обслуговування та мінімальному рівні витрат, пов'язаних із процесом обігу продукції; повнішого забезпечення населення товарами та відповідними послугами; покращення якості продукції через вивчення попиту на товар; нарощування темпів зростання товарообігу; прискорення просування товару від виробника до споживача; поліпшення рівня та технічної оснащеності галузі; вдосканалення форми обслуговування споживачів.

Сформована стратегія щодо прискореного впровадження і використання електронних форм введення бізнесу.

На основі вищезазначеного щодо розвитку світового та українського ресторанного господарства на сучасному етапі, можна зробити висновки, що сьогодні ресторанний бізнес в Україні активно розвивається, хоча досі явно відчувається брак кадрів, причому саме менеджерів середньої та вищої ланки. Значно кращі справи у філій закордонних ресторанів. Ресторанний

бізнес дуже перспективний, оскільки цей ринок ще перебуває на стадії становлення, далеко не всі його сфери розподілені.

Використання нових підходів до розвитку сфери торгівлі та ресторанного господарства, удосконалення методів державного регулювання дасть змогу відновити і зміцнити інфраструктурний потенціал, оптимізувати фінансові потоки, поліпшити на цій основі рівень задоволення відповідних потреб населення, підвищити роль галузей у забезпеченні комплексного соціального розвитку регіонів, створити передумови для залучення інвестицій.

1.3. Теоретичні основи та зміст інновацій у ресторанному господарстві

Сучасна індустрія ресторанного бізнесу постійно поширюється та видозмінюється під впливом різних факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. Як сфера підприємницької діяльності, ресторанне господарство виконує соціальні (задоволення потреб споживачів) та економічні функції (підприємницька одиниця сфери обслуговування). Економічні функції сфери ресторанного господарства розглядаються як єдиний комплексний механізм виробництва й обігу продукції, що забезпечує ресторанному бізнесу певні переваги порівняно з іншими галузями народного господарства.

Сучасна практика ведення будь-якої економічної діяльності свідчить, що підприємства з метою зміцнення своїх конкурентних позицій на ринку та формування ефективного плану розвитку достатньо часто мають вдаватися до певних інноваційних змін. Необхідність забезпечення переходу економіки України до реалізації моделі науково-технічного та інноваційного розвитку, згідно із Законом України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки» [190] обумовлюють доцільність дослідження проблематики створення передумов для впровадження ефективних інновацій на українських підприємствах, у тому числі й тих,

діяльність яких прямо чи опосередковано пов'язана зі сферою ресторанного господарства.

Як жодна інша галузь, цей напрямок діяльності вимагає серйозного осмислення світового досвіду і пильної уваги до перспектив його використання на українському ринку.

Сучасна політика закладів ресторанного господарства головною метою ставить питання задовольнити бажання людей, тому в умовах жорсткої конкурентної боротьби, яка виникає в ресторанному бізнесі, постає питання відходу не тільки від традиційних методів обслуговування, технологій приготування кулінарної продукції, розважальних заходів, а також й управління цими процесами.

Отже, заклади ресторанного господарства мають впроваджувати найновітніші інноваційні технології, методи та методики як на рівні обслуговування і приготування кулінарної продукції, так і на рівні інноваційного управління закладом. Досвід економічного і соціального розвитку суспільства підтверджує, що сталий розвиток усіх сфер, у тому числі й ресторанного господарства, може бути забезпечений виключно завдяки інноваційним технологіям на макро-, мезо- та мікрорівнях, оскільки вони сприяють модернізації та структурній перебудові економіки.

Слово «innovation» у перекладі з англійської мови означає «нововведення», «новизна», «новаторство».

Поняття «інновація» вперше увів в економічну науку в 1912 році австрійській учений Йозеф Шумпетер. Він розглядав інновацію (нововведення) як засіб подолання економічної кризи за допомогою змін у господарському процесі шляхом створення і впровадження інновацій. За Шумпетером через нововведення підприємство може використовувати нові конкурентні прийоми, що відрізняються від попередньої цінової політики. Сучасні науковці в галузі економічних наук тлумачать інновацію як певний процес, спрямований на досягнення результату, та інновацію як вже отриманий результат.

У роботі "Теорія економічного розвитку" (1911 р.). Й. Шумпетер уперше розглянув питання впливу інновацій на розвиток і дав визначення інноваційного процесу [255].

Термін «інновація» почав активно використовуватись у сучасних умовах розвитку світового суспільства як самостійно, так і для визначення ряду споріднених понять: «інноваційна діяльність», «інноваційний процес», «інноваційне рішення» тощо. Аналіз різних визначень приводить до висновку, що специфічний зміст інновації складають зміни, а головною функцією інноваційної діяльності є функція зміни.

Вчені виділяють п'ять типових функцій змін [92]:

- 1) використання нової техніки, нових технологічних процесів або нового ринкового забезпечення виробництва (купівля-продаж);
- 2) впровадження продукції з новими властивостями;
- 3) використання нової сировини;
- 4) зміни в організації виробництва та його матеріально-технічного забезпечення;
- 5) поява нових ринків збуту.

У ряді джерел інновація розглядається як процес, а в деяких – як результат. У цій концепції підтверджується, що нововведення розвивається в часі і має чітко виражені стадії. Інноваціям властиві як динамічний, так і статичний аспекти. В останньому випадку, інновація – це кінцевий результат науково-виробничого циклу (НВЦ), результати якого мають самостійне коло проблем. Терміни «інновація» та «інноваційний процес» не однозначні, хоча й близькі.

Інноваційний процес пов'язаний зі створенням, освоєнням і поширенням інновацій. Творці інновації (новатори) керуються такими критеріями, як життєвий цикл нововведення і економічна ефективність.

Науково-технічні розробки і нововведення виступають як проміжний результат НОуНаут виробничого циклу і у випадку практичного застосування перетворюються на науково-технічні інновації.

Науково-технічна інновація характеризує кінцевий результат науково-виробничого циклу (НВЦ), котрий виступає в якості особливого товару – науково-технічною продукцією і є матеріалізацією нових наукових ідей і знань, відкриттів, винаходів і розробок у виробництві з метою комерційної реалізації для задоволення конкретних потреб.

Інновацію, як результат, необхідно розглядати з урахуванням інноваційного процесу. Для інновації в рівній мірі важливі усі три властивості: науково-технічна новизна, виробнича застосовність і комерційна. Відсутність будь-якого з них негативно позначається на інноваційному процесі.

Розрізняють три логічні форми інноваційного процесу (ІП): простий внутрішньоорганізаційний (натуральний), простий міжорганізаційний (товарний) і розширений. Простий (ІП) припускає створення і використання нововведення всередині однієї й тієї ж організації, нововведення в цьому випадку не набуває безпосередньо товарної форми.

При простому міжорганізаційному інноваційному процесі нововведення виступає як предмет купівлі-продажу. Така форма інноваційного процесу означає відділення функції творця і виробника нововведення від функції його споживача.

Нарешті, розширений інноваційний процес проявляється в створенні нових виробничих нововведень.

Для досягнення мети щодо створення і виробництва інновацій, заклади ресторанного господарства здійснюють інноваційну діяльність, тобто інноваційну технологію. Проте слід зазначити, що нині в науковій економічній літературі не існує однозначного розуміння суті інноваційної діяльності.

У процесі проведеного аналізу основних визначень інноваційної діяльності з'ясувалися значні розбіжності в термінології [119].

Поняття «інноваційні технології» складається з двох слів, які мають свої характеристики і складають основу даного змісту.

Перед тим, як розглянути зміст інноваційних ресторанних технологій, дослідимо поняття «технологія». Технологія (від грец. τεχνη – майстерність, техніка; грец. λογος – (тут) передавати): у широкому розумінні – наука про способи (набір і послідовність операцій, їх режими) розв’язання задач людства за допомогою технічних засобів (знарядь праці); у вузькому розумінні – комплекс організаційних заходів, операцій і прийомів, спрямованих на виготовлення, обслуговування, ремонт або експлуатацію виробу з номінальною якістю й оптимальними витратами, та обумовлених сучасним рівнем розвитку науки, техніки й суспільства в цілому. Розрізняють технології: машинобудівні, інформаційні, телекомунікаційні (Інтернет), інноваційні. Отже, технологію слід уявляти двояко: з одного боку – як науку, а з іншого – як процес [48, 77, 174, 214].

Інноваційні технології (англ. innovationtechnology) – набори методів і засобів, що підтримують етапи реалізації нововведення. Види інноваційних технологій: впровадження, тренінг (підготовка кадрів та інкубація малих підприємств), консалтинг, аудит, інжиніринг [196], але дискусійно.

Світ інновацій дуже різноманітний. Важливим етапом вивчення нововведень є їх класифікація за низкою певних ознак. Багатогранність використання інновацій потребують розроблення класифікатора інновацій, який дасть змогу усвідомити їх роль у розвитку людства. Серед підходів до класифікації інновацій найпоширенішим на сьогодні вважається розподіл їх за змістом та сферою застосування [196].

На основі цього критерію вирізняються такі групи інновацій:

1. Технологічні — нові технології виробництва старих чи нових продуктів, впровадження інформаційних систем, нових джерел енергії. Технологічні нововведення — це зміни, перш за все, у засобах і методах організації виробництва.
2. Продуктові — створення нових товарів, що споживаються у сфері виробництва (засоби виробництва) чи у сфері споживання (предмети споживання).

3. Організаційно-управлінські — нові методи й форми організації всіх видів діяльності підприємства та їх об'єднань: нові методи управління персоналом, системи стратегічного планування, прогнозування, моделювання процесів виробництва, постачання, збуту, нові організаційні структури.
4. Економічні — нововведення у фінансовій та бухгалтерській сферах діяльності, мотивації та оплати праці, оцінка результатів діяльності.
5. Соціальні — нові форми активізації людського чинника, включаючи процес зміни умов праці, культурних, екологічних та політичних аспектів, зміна способу життя в цілому.
6. Юридичні — нові нормативно-правові документи, що визначають та регулюють усі види діяльності підприємств, організацій та фізичних осіб, створюючи відповідні умови для розвитку. Деякі автори відносять юридичні інновації до соціальних.
7. Педагогічні – (нововведення) – 1) цілеспрямована зміна, що вносить до освітнього середовища стабільні елементи (новини), поліпшуючи характеристики окремих частин, компонентів і самої освітньої системи в цілому; 2) процес освоєння новини (нового засобу, методу, методики, технології, програми тощо; 3) пошук ідеальних методик і програм, їх упровадження в освітній процес і творче переосмислення.

На даному етапі становлення ресторанного бізнесу в Україні отримали розвиток такі інноваційні процеси: реінжиніринг бізнес-процесів, «кейтерінг», «креатив-напряма» чи авторська кухня, технологія смаження продуктів під тиском; нові розробки холодильного обладнання: бласт-фрізери, бласт-чіллери, шок-фрізери; автоматизація системи управління в закладах ресторанного господарства (табл.1.1), які сприяють появі та розвитку креативної кухні, збільшенню кількості додаткових послуг, безпроводної системи замовлень, що надходять від клієнтів закладів РГ.

**Інформаційні дані про сучасні інноваційні нововведення з
визначенням переваг для виробника і споживача**

Інновації	Зміст інновації	Переваги від впровадження в ресторанному господарстві (РГ)	
		для виробників	для споживачів
Формати і напрями			
«Швидко і випадково»	Створення нового закладу, в якому поєднують ризик підприємств швидкого обслуговування та звичайного ресторану.	Широкі можливості використання різноманітних кухонь. Обслуговування великих потоків клієнтів.	Можливість задоволення в одному місці відразу двох потреб: у їжі та відпочинку. Якісна та різноманітна їжа за помірними цінами з досить швидким обслуговуванням.
«Кейтеринг»	Створення нових закладів РГ, що готують і постачають готову продукцію та організують обслуговування споживачів в інших місцях за спеціальними замовленнями.	Відносно нова ніша на ринку РГ. Можливості застосування гнучкої цінової політики. Необов'язкова наявність торговельних залів, як наслідок, скорочення витрат.	Нові можливості для задоволення потреби в організації банкетів, ділових прийомів тощо. Підвищення рівня організації харчування на пасажирському транспорті.

Інновації	Зміст інновації	Переваги від впровадження в ресторанному господарстві (РГ)	
		для виробників	для споживачів
Процеси та засоби праці			
«Пілотний» метод обслуговування	Порціонування страв у індивідуальну упаковку, їх шокове охолодження, комплектація в термоконтейнери для доставки і, за необхідності, розігрівання у пароконвектоматах перед подачею.	Кращі можливості для планування виробничої діяльності, ніж при інших методах. Економія часу при обслуговуванні великої кількості споживачів.	Швидке обслуговування. Розвиток організованого харчування на транспорті.
Автоматизація системи управління у закладі РГ	Використання програмних продуктів: R-Keer, GMS«Ресторан», «ТРІО», Д2, ТчіО Ресторан і т.п. для вирішення завдань організації та управління діяльністю закладу РГ.	Суттєве покращення оперативної обробки даних щодо діяльності закладу. Підвищення ефективності процесу прийняття управлінських рішень. Оптимізація праці, підвищення якості й швидкості обслуговування.	Можливість отримання кращого сервісу.

Інновації	Зміст інновації	Переваги від впровадження в ресторанному господарстві (РГ)	
		для виробників	для споживачів
Товари та методи їх просування			
Нові страви та кулінарні вироби з БАД	Розробки нових рецептур з БАД, що дозволяє створити продукти харчування, споживання яких веде до оздоровлення людини.	Унікальність пропозиції, що обумовлена використанням останніх досягнень науки в області фізіології харчування. Пропаганда здорового харчування, що може привабити нові споживчі сегменти ринку. Можливість отримання державної підтримки.	Заповнення дефіциту есенціальних харчових речовин. Направлена зміна метаболізму окремих речовин. Підвищення резистентності організму до впливу несприятливих факторів навколишнього середовища. Безпечний немедикаментозний шлях регулювання та підтримки функцій окремих органів і систем організму тощо.
Нові фірмові страви	Розробка нових рецептур.	Унікальність пропозиції. Новизна.	Ознайомлення з новими стравами.

Як бачимо з наведеної таблиці, завдяки таким нововведенням споживачі послуг закладів харчування можуть задовольнити такі свої потреби як: якісне харчування, економію часу і коштів, високий рівень обслуговування, відпочинок і розваги, задоволення спеціальних потреб. З точки зору виробничих переваг, уведені інновації надають можливість

підприємству: зростання, приваблення споживачів, інтенсифікації виробництва, скорочення термінів виконання замовлення, внесення коректив керівним складом у процесі функціонування закладу, спроможність власної підготовки кадрів.

Таким чином, проаналізувавши наукові критерії визначення інновацій, можемо зробити висновки, що у виробництві ресторанних послуг основними типами інновацій є такі:

1. Технічні, пов'язані з упровадженням нових видів техніки, пристосувань, інструментів, а також техніко-технологічних прийомів праці в обслуговуванні. Найбільш помітна тенденція в сучасній сфері послуг пов'язана з впровадженням комп'ютерної техніки, поширенням інформаційно-технологічних нововведень, що полегшують роботу з клієнтами і вдосконалюють у цілому весь процес сервісного виробництва.

2. Організаційно-технологічні, пов'язані з новими видами послуг, більш ефективними формами обслуговування та організаційними нормами праці.

3. Управлінські, орієнтовані на вдосконалення системи внутрішніх і зовнішніх зв'язків організації, що використовують методи і форми менеджменту.

4. Комплексні, що охоплюють одночасно різні аспекти і сторони сервісної діяльності.

За ознакою економічної значущості інновації поділяються на базисні, поліпшуючі (інтегруючі) та псевдоінновації.

1. Базисні інновації — це інновації, в основі розробки яких лежать нові фундаментальні наукові досягнення, що вможливають створення нових систем машин, технологій, обладнання.

2. Інтегруючі (комплексні) — це інновації, що створені за рахунок використання (інтегрування) оптимального набору (комплексу) раніше накопичених і перевірених у світовій практиці наукових досягнень (знань, технологій, обладнання та ін.). Особливістю інтегруючих інновацій є їх

створення за потребою ринку і вибір, а не розроблення науково-технічних засобів для їх реалізації. Тому такі інновації називають ще поліпшувачими. Цей вид інновацій сприяє розвитку й повнішому задоволенню існуючих потреб і реалізації нових поколінь товарів (послуг).

Псевдоінновації характеризуються дуже незначними змінами порівняно з попередніми виробами і швидше є проявами реклами та моди. Псевдоінновації спрямовані на часткове покращення елементів товару без зміни їх базової конструкції та структури. Це в основному інновації з маркетинговою домінантою.

Необхідно зазначити, що межа між зазначеними інноваціями розмита і поліпшувачі нововведення часто призводять до псевдоінновацій.

На основі проведеного аналізу науково-технічної та економічної літератури ми дійшли висновку, що інновації для галузі чи закладу ресторанного господарства — це інновації з частковою новизною одного або кількох елементів товару чи послуг через зміну функцій і характеристик існуючого продукту або процесу.

Наведені класифікації інновацій не вичерпують уявлення про них як об'єкт інноваційного менеджменту. Поряд із цим необхідний комплексний підхід до вирішення техніко-організаційних і соціальних проблем, які пов'язані зі здійсненням технічного оновлення виробництва. У наш час, управляючи нововведеннями на будь-якому рівні, важливо розглядати всі зазначені типи інновацій як комплекс заходів, що забезпечує стратегічний розвиток суспільства. Наприклад, автоматизована система управління охоплює не тільки прилади (датчики, комп'ютери і т. ін.), а й нові функції, відносини, професійний рівень, статус робітника, технічні й організаційно-управлінські компоненти, певну культуру виробництва. Ці та інші соціально-економічні аспекти мають ураховуватись ще на стадії проектування та розроблення нововведення.

Досвід економічного і соціального розвитку суспільства підтверджує, що сталий розвиток усіх сфер, у тому числі, і ресторанного господарства

може бути забезпечений виключно завдяки інноваційним технологіям на макро-, мезо- та мікрорівнях, оскільки вони сприяють модернізації та структурній перебудові економіки. Тому проблеми інноваційних технологій є досить актуальними.

Найважливішими з розглянутих нами інноваційних технологій є інформаційно-комп'ютерні технології, розроблені для підприємств ресторанного господарства, які значно спрощують та оптимізують низку специфічних для цього бізнесу процесів, тому що дозволяють більш оперативно працювати з розрахунками споживачів, дотримуватись безперебійного чергового обслуговування, вчасно передбачати забезпеченість пропонованого меню всіма необхідними інгредієнтами, а також впроваджувати комплекс web-і телекомунікаційних рішень для взаємодій зі споживачами.

Найбільш популярними серед них є: «Fishka для ресторану» (Dnegr Soft Group), «Управління рестораном» (1С Парус), «R-Keeper» (UCS), «Microinvest для ресторану» (Microinvest) та «GMS Ресторан» (GMS Service). Усі ці системи досить широко використовуються для автоматизації діяльності багатьох вітчизняних закладів та успішно виконують свої функціональні обов'язки. Але деякі з них не вирішують задач усіх рівнів автоматизації.

Компанія «GMS Service» в програмі «GMS Ресторан» враховує та виконує всі необхідні задачі автоматизації: від організації робочого місця офіціанта до фінансового обліку, надаючи керівникам потрібні інструменти для грамотного управління та впровадження стратегій розвитку закладу чи мережі закладів ресторанного господарства.

Автоматизація підприємств ресторанного господарства полегшує управління всіма аспектами бізнесу: від закупівлі сировини до планування великих заходів, банкетів.

Останнім часом в Україні активно досліджуються науково-теоретичні та практичні аспекти національної інноваційної політики, основні цілі та

принципи якої визначені в Законі України «Про інноваційну діяльність». Інноваційний розвиток будь-якої сфери економічної діяльності пов'язаний із результатами перетворення наукових знань у практичну діяльність, що звершується в просторі та часі.

Наприклад, пошук нових шляхів підвищення ефективності діяльності на ринку; випуск нової продукції або надання нової послуги; підвищення ефективності управління; покращення якості товарів, організації обслуговування; модернізація виробництва; підвищення продуктивності праці та мотивації персоналу; удосконалення організаційної структури підприємства; економія ресурсів; стимуляція збутової діяльності тощо.

Різні аспекти проблеми інноватики відображені в численних публікаціях як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Серед зарубіжних науковців цю проблему розробляли Е. Гроув, Г. Менш, М. Мескон, Р. Такер, П. Шок, Й. Шумпетер та інші [72, 152, 153, 220, 254, 255].

В Україні питаннями інноваційного розвитку як на рівні підприємств, так і економіки в цілому займались В. Александрова, Ю. Бажал, О. Бондарчук, В. Василенко, О. Василенко, В. Геєць, А. Гриньов, М. Данько, О. Денисюк, Н. Ілляшенко, Н. Краснокутська, І. Павленко, Л. Федулова та інші [38, 59, 71, 106, 107, 108, 126, 170, 238].

Останнім часом окремі аспекти інноваційного розвитку сфери ресторанного господарства та оцінювання ефективності інноваційної політики підприємств цього виду діяльності висвітлювалися у працях Г. П'ятницької, О. Григоренко [198], О. Борисової [30].

Проте комплексне дослідження інноваційних змін, що впливають на результати управління підприємствами ресторанного господарства (РГ), до цього часу не проводилось.

Недооцінка інноваційного управління в діяльності суб'єктів ринкової економіки призвела до глибокої соціально-економічної кризи і зниження конкурентноспроможності ресторанів, розбалансуванню їх виробничого потенціалу, порушення принципів і методів управління, зниженню якості

наданих послуг. Прийняття управлінських рішень керівниками і спеціалістами ресторанних підприємств не регламентовані, методична база оцінки ефективності інновацій та управління вартістю інноваційних проектів, як правило, відсутня, що ускладнює інноваційний розвиток ресторанного бізнесу.

Усе це свідчить про необхідність підготовки компетентних спеціалістів, знання яких будуть відповідати потребам ринку. Принциповим виявляється той факт, що механізми реалізації інноваційних проектів для підприємств сфери послуг, які діяли в умовах планової економіки і централізованого фінансування (принцип мінімальних затрат, статистичні методи визначення прибутку і рентабельності) для сучасної української дійсності практично не можливі, тому що на сьогоднішній день будуються нові стосунки між учасниками ринку ресторанних послуг, що, в свою чергу, враховують результати фінансової кризи та відповідно до соціально-економічних змін, які відбуваються в державі, вносяться і корективи в законодавство.

Для успішного вирішення завдань управління інноваційним розвитком ресторанного господарства, перш за все, потрібно відстежувати зміни, що відбуваються на вітчизняних і світових ринках ресторанного бізнесу, звертаючи при цьому особливу увагу на основні тенденції розвитку науки та техніки.

Тому постає потреба у фахівцях вищої ланки, які в умовах сьогодення здатні реагувати на швидкозмінні процеси, що відбуваються на виробництві, і вчасно приймати ефективні рішення.

Досліджуючи більш детально аспекти інновацій у системі управління підприємствами РГ, було звернуто увагу на те, що в науковій літературі до цього часу ще немає однозначного трактування поняття «інновації в системі управління підприємством». Наприклад, Л. Прокопишин [180] визначає управлінську інновацію як зміну змісту функцій, технологій і організації процесу управління та методів роботи, які підвищують ефективність

діяльності підприємства в умовах невизначеного впливу чинників зовнішнього середовища на нього, внаслідок застосування компетенції менеджерів та використання нових інформаційних технологій.

Поряд із цим, Л. Чернобай та П. Кишеня запропонували розуміти під «інноваціями в системі управління» сукупність впроваджених і / або вдосконалених організаційно-технічних рішень адміністративного, комерційного та іншого характеру, які обумовлюють зміни у формі реалізації взаємодії та розвитку відносин управління, виражених у законах і принципах менеджменту, а також у меті, функціях, структурі, методах і процесі управління [247].

Отже, якщо Л. Покропишин пов'язує інновації в управлінні підприємствами тільки зі змінами в його адміністративній діяльності [191], то Л. Чернобай та П. Кишеня – зі змінами як в адміністративній, так і комерційній діяльності [247].

Поряд із цим вважаємо, що А. Кибанов у своїй книзі «Управління персоналом організації», на нашу думку, представив більш слушне визначення сутності управлінських інновацій [116]. Він запропонував розуміти під управлінськими нововведеннями будь-які організаційні рішення, системи, процедури або методи управління, що суттєво відрізняються від практики, що вже склалася на підприємстві, і вперше використовуються в його діяльності.

Ми розділяємо думку А. Кибанова відносно визначення сутності управлінських інновацій [116], оскільки численні завдання в процесі управління будь-яким підприємством РГ можна об'єднати, звівши до виконання ряду базових управлінських функцій: планування, організації, мотивації та контролю, то, на наш погляд, напрямками можливих інновацій у системі управління підприємством РГ є методи реалізації названих вище функцій, а також способи їх розподілу на підприємстві через організаційні структури управління.

Таким чином, підставою для управлінських нововведень є зміна завдань, які розв'язує підприємство РГ, що, у свою чергу, викликано об'єктивними причинами змін у зовнішньому середовищі його функціонування. Загальний механізм реалізації управлінських інновацій на підприємстві РГ складається з таких взаємодіючих між собою елементів:

- 1) структурний механізм;
- 2) механізм прийняття рішень, що дає можливість здійснювати внутрішню та зовнішню селекцію інновацій для підприємства (РГ);
- 3) інформаційний механізм, який забезпечує діяльність двох попередніх механізмів.

Базуючись на вищезазначеному, пропонуємо під поняттям «інновації в системі управління підприємством ресторанного господарства» розуміти сукупність впроваджених новацій, що пов'язані з процесом управління як окремими підрозділами, так і підприємством (РГ) в цілому та впливають на часткове або повне видозмінення системи управління підприємства. Впровадження управлінських новацій повинно мати, з одного боку, адресний характер, тобто бути орієнтованим на конкретні стратегічні та тактичні цілі підприємства (РГ), а з іншого – багатоаспектний, оскільки зміни в одній підсистемі підприємства (РГ) викликають зміни в інших його підсистемах. Крім того, керівному складові підприємств (РГ) потрібно чітко усвідомлювати, що процес впровадження новацій є, певною мірою, конфліктним та ризиковим, оскільки в ході управління, як правило, проявляється фактор невизначеності результату.

Враховуючи специфіку діяльності в ресторанному господарстві, вважаємо за доцільне проводити аналіз усіх інновацій у цій сфері під трьома кутами зору:

- 1) із точки зору всього підприємства РГ (у т.ч. його продукції та політики щодо її просування на ринку, форматів розвитку тощо);
- 2) із точки зору окремих підрозділів підприємства, де саме реалізуються інновації;

3) із точки зору можливостей запровадження тієї чи іншої інновації на підприємствах різних типів та доступності для пересічних громадян.

Отже, інновації – це інновації з частковою новизною одного або кількох елементів товару або послуг через зміну функцій і характеристик існуючого продукту або процесу.

Автоматизація підприємств полегшує управління всіма аспектами бізнесу, від закупівлі сировини до планування великих заходів, банкетів.

Недооцінка інноваційного управління в діяльності суб'єктів ринкової економіки призвела до зниження конкурентноспроможності ресторанів.

Введення нових технологій і нового обладнання, освоєння нових видів продукції в умовах гострої конкурентної боротьби обумовлюють постійне відновлення теоретичних і особливо практичних знань управлінських кадрів ресторанного господарства у зв'язку зі зміною обсягу й змісту виконуваних функцій.

Висновки до першого розділу

На основі проведеного ретроспективного аналізу становлення ресторанного господарства у світі і в Україні можна зробити висновки, що сьогодні ресторанний бізнес в Україні активно розвивається, хоча досі явно відчуваються певні прогалини в підготовці кадрів, причому саме менеджерів середньої та вищої ланок. Значно кращі справи у філій закордонних ресторанів. Ресторанний бізнес дуже перспективний, оскільки цей ринок ще перебуває на стадії становлення, далеко не всі його сфери розподілені.

Використання нових підходів до розвитку сфери торгівлі та ресторанного господарства, удосконалення методів державного регулювання дасть змогу відновити і зміцнити інфраструктурний потенціал, оптимізувати фінансові потоки, поліпшити на цій основі рівень задоволення відповідних потреб населення, підвищити роль галузей у забезпеченні комплексного соціального розвитку регіонів, створити передумови для залучення інвестицій.

Сучасна практика ведення будь-якої економічної діяльності свідчить, що підприємства з метою зміцнення своїх конкурентних позицій на ринку та формування ефективного плану розвитку достатньо часто мають вдаватися до певних інноваційних змін. Необхідність забезпечення переходу економіки України до реалізації моделі науково-технічного та інноваційного розвитку, згідно із Законом України «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки», обумовлюють доцільність дослідження проблематики створення передумов для впровадження ефективних інновацій на українських підприємствах, у тому числі й тих, діяльність яких прямо чи опосередковано пов'язана зі сферою ресторанного господарства.

Отже, заклади ресторанного господарства мають впроваджувати найновітніші інноваційні технології, методи та методики як на рівні обслуговування і приготування кулінарної продукції, так і на рівні інноваційного управління закладом. Досвід економічного і соціального розвитку суспільства підтверджує, що сталий розвиток усіх сфер, у тому числі й ресторанного господарства, може бути забезпечений виключно завдяки інноваційним технологіям на макро-, мезо- та мікрорівнях, оскільки вони сприяють модернізації та структурній перебудові економіки.

Світ інновацій дуже різноманітний. Важливим етапом вивчення нововведень є їх класифікація за низкою певних ознак. Багатогранність використання інновацій дає змогу усвідомити їх роль у розвитку людства.

Останнім часом в Україні активно досліджуються науково-теоретичні та практичні аспекти національної інноваційної політики, основні цілі та принципи якої визначені в Законі України «Про інноваційну діяльність». Інноваційний розвиток будь-якої сфери економічної діяльності пов'язаний із результатами перетворення наукових знань у практичну діяльність, що звершується в просторі та часі.

Для успішного вирішення завдань управління інноваційним розвитком ресторанного господарства, перш за все, потрібно відстежувати

зміни, що відбуваються на вітчизняних і світових ринках ресторанного господарства, звертаючи при цьому особливу увагу на основні тенденції розвитку науки і техніки.

Завдяки введенню автоматизованих систем управління підприємствами ресторанного господарства полегшується управління всіма аспектами бізнесу: від закупівлі сировини до планування великих заходів.

Особливою проблемою сьогодення постає невідосконала підготовка фахівців ресторанної справи управління інноваційними технологіями. Значимість проблеми зростає з урахуванням сучасного стану економіки України, що характеризується кризовими явищами, низькою конкурентоспроможністю, недостатнім сприйняттям підприємствами нововведень. Одним із головних завдань сучасного етапу розвитку економіки України є подолання кризи, розробка та застосування сучасних методів і форм управління інноваційною діяльністю, створення умов для її активізації та підвищення ефективності.

Вивчення наукової літератури та досвід практичної роботи показує, що в даний час співвідношення теоретичної і практичної підготовки в майбутніх фахівців ресторанної справи усе ще не досягло оптимального варіанту.

Таким чином, внаслідок вищезазначеного, постає потреба в підготовці викладачів ресторанної справи, які будуть відповідати потребам ринку навчального середовища і надавати необхідні сучасні знання студентам для вирішення поставлених завдань.

Проте такі питання, як наукова і фахова підготовка викладача з навчання інноваційних ресторанних технологій майбутніх фахівців ресторанної справи, обґрунтованого методичного забезпечення професійно орієнтованих дисциплін та деякі інші, ще не повністю відображені в педагогічній теорії та не вирішені в практиці навчання.

Вирішення проблем підвищення якості вищої освіти нерозривно пов'язане з підвищенням інтелектуальної культури науково-педагогічних працівників, рівня їх педагогічної майстерності.

Усе це свідчить про необхідність підготовки компетентних спеціалістів, знання яких будуть відповідати потребам ринку.

РОЗДІЛ II

МЕТОДИКА НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНИМИ ЗАСОБАМИ

2.1. Методологічні підходи щодо організації навчального процесу з дисципліни «Інноваційні ресторанны технології»

Глибокі політичні, економічні та соціальні перетворення, що відбуваються в Україні, розвиток ринкових відносин вимагають підвищення якості підготовки висококваліфікованих фахівців. Вища освіта в Україні, як і в інших розвинених країнах, має багатовікову історію, національні традиції та високий авторитет у світі. Вища школа, насамперед, зорієнтована на задоволення освітніх потреб особистості, відтворення інтелектуального духовного потенціалу нації, вихід вітчизняної науки, техніки і культури на світовий рівень.

Основною метою вищої освіти є переростання кількісних показників у якісні, базуючись на підпорядкуванні законам ринкової економіки, наповнюючи зміст освіти новітніми матеріалами, запроваджуючи сучасні технології навчання з високим рівнем інформатизації навчального процесу.

Заходи, спрямовані на реформування вищої освіти в нашій країні, визначаються нормативно-правовими документами.

У нових соціально-економічних умовах велике значення має кооперація навчальних закладів з іншими соціальними інститутами, підприємствами, фірмами. Це зумовлено проведенням виробничого навчання на підприємствах, на робочих місцях; свободою працевлаштування випускників, коли в умовах ринкової економіки підприємства й установи не гарантують їх зайнятості; необхідністю соціального захисту молоді;

потребою у створенні умов для продовження освіти, опанування нових професій.

Зважаючи на це, зміст професійної освіти повинен будуватися на основі синтезу знань, умінь і навичок, єдності загальної та професійної освіти.

Основна мета професійної освіти – загальний і професійний розвиток особистості, становлення її професійної культури [253]. Тому незалежно від того, кого готують професійні навчальні заклади, яку освіту (середню, вищу) надають, головним є рівень загальної та професійної освіти та професійного розвитку, який ці заклади забезпечують.

Мінливі умови ринку праці вимагають створення системи професійної підготовки в навчальних закладах різного типу, що забезпечить перехід людини до більш високих рівнів особистісного та освітнього розвитку.

Унаслідок цього здобуття вищої освіти стає обов'язковим для розвитку особистості, оскільки висока кваліфікація працівників є запорукою широкого й ефективного застосування новітніх наукомістких інформаційних технологій, підвищення добробуту населення, економічного розвитку країни.

Головна мета професійної освіти може бути конкретизована у трьох напрямках.

Перший – створення умов для оволодіння людиною знаннями і навичками у сфері професійної діяльності, отримання кваліфікації чи перекваліфікації, що забезпечує участь особистості в суспільно корисній праці відповідно до її інтересів та здібностей.

Другий напрям – виховання соціально активної особистості, яка у своєму житті керується загальнолюдськими (честь, совість, людська гідність, справедливість) та культурно-національними (працелюбність, волелюбність, толерантність тощо) цінностями.

Третій напрям – задоволення нагальних і перспективних потреб виробництва у кваліфікованих фахівцях, рівень підготовки яких відповідав би вимогам науково-технічного, соціального прогресу, які б були професійно

мобільними, мали різнобічні професійні та загальноосвітні знання, уміння і навички [253].

В умовах вищого навчального закладу якості, необхідні студентам для їхньої майбутньої професійної діяльності, найбільш ефективно формуються тоді, коли весь зміст навчально-виховного процесу максимально наближений до умов практичної діяльності майбутніх фахівців. Отже, педагогічний процес у вищих навчальних закладах підпорядковується закону моделювання, згідно з яким усі заходи мають бути насиченими професійним змістом і відбуватися в ситуаціях, максимально наближених до дійсності, тобто до тих умов, у які випускник може потрапити на реальному виробництві.

Відповідно до закону моделювання частка навчальних занять та заходів, що імітують майбутню діяльність, постійно зростає за рахунок упровадження сучасних інноваційних технологій навчання.

Педагогічний процес у вищій школі перебуває в постійному русі, удосконалюється та розвивається. Головним напрямом його розвитку є постійне підвищення активності, самостійності та свідомості студентів, збільшення в їх роботі частки самовиховання, самоосвіти, елементів наукового дослідження.

Рушійними силами розвитку педагогічного процесу у вищих навчальних закладах є, з одного боку, притаманні йому суперечності, а з іншого – мотиваційно-цільові установки його учасників.

З-поміж суперечностей найбільш вагомими є такі:

- 1) суперечності між діями викладача і можливостями студентів;
- 2) суперечності між вимогами сучасного виробництва та ступенем моделювання професійної діяльності на заняттях;
- 3) суперечності між більшою самостійністю викладачів вищих навчальних закладів у відборі інформації (порівняно зі школою) та більшою самостійністю студентів у її засвоєнні (зміна форм навчання і контролю порівняно зі школою);

4) суперечності, пов'язані з особливостями адаптації колишніх школярів до нової системи навчання.

Мотиваційно-цільові настанови учасників педагогічного процесу перебувають під впливом нової сучасної ідеології, що розвивається в напрямі формування самосвідомості людини, яка сама відповідає за своє життя та кар'єру.

Ефективність оволодіння професією залежить від професійної спрямованості, яка визначає мету, мотиви, емоційне ставлення до професії, наявність волевих якостей для подолання труднощів і перешкод у діяльності. Саме професійна спрямованість активно впливає на розвиток професійних здібностей майбутнього працівника.

Професійні здібності (за К. Платоновим) – це сукупність достатньо усталених індивідуально-психічних якостей і властивостей особистості, що визначають успішність професійної діяльності та / або професійного навчання [185].

Від того, які саме знання, уміння, навички, досвід пізнавальної та практичної діяльності будуть засвоювати ті, хто навчається, які при цьому в них будуть формуватися ціннісні орієнтації та відносини, залежить рівень і якість професійної підготовки майбутніх фахівців. Усі вони об'єднуються в систему, яка створює зміст освіти в процесі опанування певної професії.

Сучасні вимоги до спеціаліста як середньої, так і вищої ланок виробництва передбачають визначення його професійної праці як поліструктурної, поліпредметної, поліфункціональної системи, що містить, крім безпосередньо спеціальних, ще й дослідні, проектні, менеджерські та інші види діяльності [135]. В умовах реального виробництва виникає потреба в розв'язанні завдань, пов'язаних з інтелектуальними труднощами та інтелектуальною ініціативою, із пошуком нових способів дій, миттєвої реакції на непередбачувані, позаштатні ситуації тощо. Саме в ході розв'язання таких завдань і формується творче мислення фахівця. Отже,

майбутній спеціаліст повинен сформуватися як творча особистість ще під час навчання в професійних вищих навчальних закладах.

Реалізація творчого потенціалу людини, як суб'єкта професійної діяльності, забезпечує формування її професіоналізму від кваліфікації до компетентності [128].

Професіоналізм, таким чином, поєднує достатній рівень розвитку професійної культури й самосвідомості, налаштованої на творче розв'язання професійних завдань.

Творчість розглядають як продуктивну форму активності й самостійності, як діяльність, на підставі якої внаслідок переосмислення наявного досвіду та здобутих знань створюється щось нове, оригінальне.

За результатом аналізу методів активізації мислення науковцями лабораторії Г. Альтшуллера було зроблено висновок про те, що людину можна і потрібно вчити розв'язувати творчі завдання [7]. Теорія розв'язання винахідницьких завдань (ТРВЗ) стала основою технології розвитку творчої особистості .

У процесі професійної діяльності творчість людини пропонує суспільно й економічно значущий результат. Розвиток професійної творчості в практичній діяльності базується на засвоєнні системних спеціальних знань, навичок, умінь, здобутому досвіді, майстерності.

Розвиток професійної творчості майбутнього працівника починається в процесі навчання з його залучення до розв'язання нестандартних, творчих завдань, які, певним чином, ієрархізовані й поступово ускладнюються.

Згідно з теорією (ТРВЗ) такі творчі завдання можна поділити на п'ять рівнів:

1. Завдання в межах однієї спеціальності. Для їх розв'язання необхідно обрати одне рішення серед кількох загальноприйнятих варіантів. Сам об'єкт при цьому не змінюється. Такі завдання застосовуються найчастіше в процесі професійного навчання.

2. Завдання, які потребують видозміни об'єкта внаслідок вибору оптимального варіанта розв'язання серед десятків пропонованих. Стосуються такі завдання найчастіше однієї галузі техніки.

3. Завдання, пов'язані з необхідністю проведення значної зміни об'єкта. Розв'язання цих завдань потрібно відшукати серед сотень неправильних, хибних. Пошук рішення таких завдань потребує знань у різних галузях техніки.

4. Завдання, пов'язані з повною зміною об'єкта, який необхідно вдосконалити. Пошук необхідного рішення передбачає аналіз тисяч варіантів і найчастіше відбувається в науковій сфері.

5. Завдання цього рівня потребують зміни всієї технічної системи, до якої належить об'єкт, що вдосконалюється. Пошук шляхів розв'язання цієї проблеми потребує аналізу сотень тисяч варіантів і знаходиться інколи поза межами сучасного стану науки та техніки. Розв'язання таких винахідницьких завдань потребує наукового відкриття [7].

Стрижнем освітнього процесу є навчання як багатокomпонентна діяльність, сутність якої полягає у взаємодії між педагогами й студентами, внаслідок чого останні пристосовуються до суспільної реальності, трудової діяльності, а також отримують можливість орієнтуватися в різноманітних життєвих ситуаціях.

Результатом навчання людини є певна освіта, що розглядається як система засвоєних знань, умінь, навичок, сформованих відносин та процес розвитку, змін і вдосконалень цієї системи впродовж усього життя людини, тобто готовність особистості до постійного оновлення й накопичення знань, їх перетворення та поліпшення.

Процес навчання має складну структуру, відображає спільну діяльність його суб'єктів і містить такі основні компоненти: мотиваційний, навчально-пізнавальної діяльності й управління цією діяльністю.

Мотиваційний компонент розглядається як процес, у результаті якого визначається діяльність, що має для індивіда певне значення, викликає

усталений інтерес до неї і перетворює задані ззовні цілі у внутрішні потреби особистості.

Суть навчально-пізнавальної діяльності особистості полягає в оволодінні системою основ наук у вигляді наукових концепцій, теорій, законів, закономірностей, моделей, класифікацій, категорій, процесів, явищ, понять, фактів тощо; системою норм у вигляді цілей, планів, програм, проектів, алгоритмів, інструкцій, стандартів, методів, методик, технологій, підходів, версій, правил; системою цінностей у вигляді ідей, переконань, ціннісних орієнтацій, концепцій, світоглядних програм, установок, оцінок, ставлень, устремлінь, вірувань тощо.

Управління навчально-пізнавальною діяльністю студентів розглядається як система слідкування, корекції та контролю з метою підтримки та виконання поставлених освітніх цілей і завдань (за В. Беспалько) [25].

Залежно від функціонального призначення управління буває розімкнене і замкнене. Розімкнене управління здійснюється шляхом контролю і корекції процесу навчання за його кінцевим результатом. Замкнене управління передбачає постійне стеження за кожним навчальним елементом, за основними характеристиками навчання і корекцію навчальної діяльності в разі відхилень від визначеної мети.

Діяльнісний підхід у навчанні передбачає відбір змісту навчальних предметів з опорою на врахування специфіки майбутньої професійної (виробничої) діяльності.

Відбір освітнього матеріалу має відповідати критерію повноти і системності видів діяльності, необхідних для кваліфікаційної компетентності. У навчанні слід виокремлювати предметно-процесуальний зміст, тобто такий, за засвоєнням якого можна було б спостерігати та керувати ним, і предметно-діяльнісний, що за джерелами знань поділяється на три рівні: наочно-матеріалізований, предметно-матеріальний, словесно-знаковий.

Предметно-процесуальний зміст навчання характеризується джерелами знань і вмінь та тими видами об'єктів і засобів, що є їх носіями, а також конкретними роботами, що виконуються або мають бути виконані. За пізнавальною характеристикою змісту навчання виокремлюють: поняття і зв'язки між ними, закони та закономірності розвитку явищ, завдання і проблеми науки, способи їх розв'язання, концепції та теорії.

На практиці до змісту навчання належать: підготовка відповіді і відповіді на запитання, що ставляться перед студентами; виступ перед товаришами в навчальній групі; написання реферату, конспекту, письмової творчої роботи; самостійне розв'язання задачі за темою; творчі практичні роботи; дослідження явищ чи процесів; розробка теорій і технологій їх упровадження; створення духовних і матеріальних цінностей.

Дидактичні принципи в педагогіці трактуються як основні положення, що визначають зміст, організаційні форми і методи навчально-пізнавального процесу відповідно до загальних цілей і завдань освіти [25].

До основних принципів дидактики належать:

- принцип діагностичної цілеспрямованості, який вимагає такої постановки цілей навчання й виховання, що допускає об'єктивний і однозначний контроль ступеня досягнення цілей;
- принцип співробітництва і співдружності – це встановлення між педагогами, студентами, їх сім'ями, громадськістю, трудовими колективами атмосфери взаєморозуміння, доброзичливості та вимогливості в досягненні визначених завдань навчання і виховання;
- принцип науковості в організації навчання і виховання характеризується розробкою цілей, відбором змісту, вибором методів і форм організації навчання, упровадження технологій з урахуванням сучасних наукових досягнень;
- принцип наочності навчання вимагає залучення до сприймання всіх органів чуття: зорових, слухових, моторних, тактильних;

- принцип доступності в навчанні зумовлений відповідністю змісту, форм і методів віковим особливостям та розумовим можливостям студентів / учнів;

- принцип систематичності і послідовності вимагає в реалізації змісту навчання, використанні технологій, методів та форм організації базуватися на попередньо засвоєному матеріалі та створювати фундамент для засвоєння наступних знань;

- принцип індивідуального підходу передбачає врахування рівня розвитку студентів, їх індивідуальних пізнавальних та особистісних особливостей [28].

Принципи виробничого навчання мають свої особливості.

Політехнічний принцип характеризується відповідністю змісту навчання основним напрямкам розвитку сучасної науки, техніки і виробництва. Політехнічна освіта передбачає оволодіння системою знань про основи сучасного виробництва, на базі яких формуються загальнотехнічні та спеціальні знання.

Принцип поєднання навчання з виробничою працею студентів, зв'язок теорії і практики виявляються в синтезі галузевих знань з різними навчальними предметами та видами виробництва, а також в органічному зв'язку навчання і трудової діяльності.

Принцип моделювання професійної діяльності в навчальному процесі полягає у виявленні типових задач, трансформації їх у навчально-виробничі задачі, виборі відповідних форм і методів навчання, крім того, в установленні відповідності між вимогами до кваліфікаційної підготовки фахівців та фактичним обсягом професійних знань і вмінь задля створення моделі професійної діяльності. За допомогою моделювання можна отримати випереджальну інформацію щодо обґрунтування цілей, змісту, засобів, методів навчання, а також щодо розробки професійно-кваліфікаційних характеристик, навчальних планів, програм, підручників.

Принцип професійної мобільності передбачає швидке засвоєння нових видів діяльності та переключення на інші види діяльності, постійне оновлення змісту професійного навчання, його вдосконалення та адаптацію до суспільних змін і перетворень, до інновацій у техніці, технології й організації праці.

Принцип модульності полягає в тому, що студент самостійно може працювати із запропонованою йому індивідуальною навчальною програмою, яка містить банк інформації та методичні рекомендації для досягнення поставлених комплексних дидактичних цілей. Комплексна дидактична мета містить структуру і зміст програм-модулів, за допомогою яких здійснюється підготовка до конкретної діяльності.

Принцип самоуправління в пізнавальному і виробничому навчанні виявляється у формуванні індивідуального стилю діяльності.

Принцип комп'ютеризації педагогічного процесу передбачає впровадження інформаційно-комунікативних засобів, за допомогою яких здійснюється розширення можливостей подання інформації та її опрацювання, а також забезпечення індивідуалізації й диференціації навчання, контролю і самоконтролю, моделювання та імітації досліджуваних об'єктів, процесів, явищ, розвитку пізнавальних інтересів студентів.

Комп'ютеризація педагогічного процесу стала початком революційного перетворення традиційних методів і технологій навчання. На сьогоднішній день нові комп'ютерні технології стали одним із важливих напрямків розвитку інформатизації суспільства [159].

Новим етапом глобальної технологізації передових країн стала поява сучасних телекомунікацій мереж та їх інтеграція з інформаційними технологіями, тобто поява ІКТ. Вони стали основою для створення інфосфери, оскільки об'єднання комп'ютерних систем і глобальних телекомунікаційних мереж зробили можливим створення і розвиток планетарної інфраструктури, що зв'язує нині все людство.

Прикладом успішної реалізації ІКТ стала поява Інтернету – глобальної комп'ютерної мережі з її практично необмеженими можливостями збирання та збереження інформації, передачею її індивідуально кожному користувачеві, а також сприяння розвитку мультимедійних технологій.

Мультимедійні засоби навчання займають важливе місце в розвитку інформаційного суспільства. Мультимедійні засоби навчання за С. Гонаренко – це комплекс апаратних і програмних засобів, що дозволяють користувачеві спілкуватися з комп'ютером, використовуючи різноманітні, природні для себе середовища: графіку, гіпертексти, звук, анімацію, відео.

Технології, які дозволяють за допомогою комп'ютера інтегрувати, обробляти і водночас відтворювати різноманітні типи сигналів, різні середовища, засоби та способи обміну інформацією, називаються мультимедійними [62].

Отже, інноваційна технологізація нашої країни має базуватися на створенні глобальних телекомунікаційних мереж, які знаходять широке впровадження не тільки в навчанні, а й у виробничій сфері.

Виробничий потенціал будь-якої країни, як і кожної галузі, залежить від ряду факторів. Найважливішою частиною продуктивних сил суспільства є кадри. У цілому ефективність виробництва залежить від кваліфікації робітників, їхнього розміщення і використання, що впливає на обсяг і темпи приросту виробленої продукції, використання матеріально-технічних засобів, адже кінцевий результат залежить від працівників, їхньої кваліфікації, уміння і бажання працювати.

Введення нових технологій і нового обладнання, освоєння нових видів продукції в умовах гострої конкурентної боротьби обумовлюють постійне відновлення теоретичних і особливо практичних знань управлінських кадрів.

В умовах ринкової конкуренції актуальність підбору кадрів стала однією з найголовніших факторів, що визначають виживання та економічний стан підприємств. Підбір персоналу – найбільш відповідальний етап в управлінні персоналом.

Дослідження проблем підбору кадрів, а також формування ефективних систем управління підприємствами привертає все більшу увагу як науковців, так і фахівців. Проблеми підвищення ефективності добору персоналу, незважаючи на їх актуальність і практичну значимість, досліджуються недостатньо інтенсивно. Активніше досліджено загальні проблеми управління людськими ресурсами.

За останнє десятиліття з'явилося чимало наукових праць, присвячених різним аспектам організації роботи з кадрами, авторами яких є: Д. Баюра, Л. Гапошина, О. Грішнова, В. Данюк, Г. Дмитренко, В. Колпаков, Р. Кошелев, Н. Куркіна, І. Міщенко, Ю. Плугіна, О. Сардак, І. Стец, Г. Чорний, Л. Шаульська, М. Ястреб та інші [22, 57, 118, 124, 136, 186, 211, 217, 233, 248, 251].

Закордонний досвід із проблем керування кадрами описаний у роботах Р. Вундера, Е. Гроува, Г. Десслера, Т. Норберта, О. Попова, В. Проннікова, С. Стрижова, Р. Уотермана, Ф. Шахмалова та інших [53, 72, 76, 165, 187, 192, 219, 231, 252].

Концептуальні положення, що розкривають залежність зміни трудових процесів від застосування нових інформаційних технологій, розкриті в дослідженнях тільки закордонних авторів: М. Кастельса, Дж. Милковича, М. Розенберга, Є. Тоффлера, П. Хейне та інших [115, 156, 206, 228, 242].

Розглянемо, що мається на увазі під терміном «управління». В науково-економічній, політичній та педагогічній літературі використовуються такі управлінські поняття: управління, соціальне управління, управління в освіті, менеджмент, менеджмент в освіті, педагогічний менеджмент, керівництво, управлінець.

Перш за все, слід відзначити, що подані терміни вживаються як для назви відповідних галузей практики, так і для вивчаючих цю практику дисциплін.

За умов певних відтінків, що відрізняють значення термінів «менеджмент» і «управління», їх все ж можна розглядати як синонімічні в загальному контексті соціального управління.

Термін «управління» більш загальний, тому, як правило, поняття «менеджмент» вживається, коли: підкреслюється ефективність управління; йдеться про професійну діяльність керівника з відповідною освітою (менеджер); йдеться про науку управління.

У науково-економічній літературі є різні підходи щодо визначення поняття «управління». Так, наприклад у філософському словнику маємо трактування: «Управління» елемент, функція організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), що забезпечує збереження їх певної структури, підтримку діяльності, реалізацію їх програм і мети».

Учені-дослідники підходять із різних позицій до визначення терміну «управління».

Б. Андрушків, О. Кузьмін: «Управління — це цілеспрямована дія на об'єкт з метою змінити його стан або поведінку в зв'язку із зміною обставин» [9, 10].

В. Афанасьєв: «Управління — це передусім усвідомлена діяльність людини, яка переслідує свої цілі. І не просто діяльність, а той особливий її різновид, який пов'язаний із виробленням рішення, з організацією, спрямованою на втілення рішення у життя, з регулюванням системи відповідно до заданої мети, з підбиттям підсумків діяльності, з систематичним отриманням, переробкою та використанням інформації» [17].

Г. Єльнікова: «Управління — це особливий вид людської діяльності в умовах постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовища, який забезпечує цілеспрямований вплив на керовану систему для збереження і впорядкування її в межах заданих параметрів на основі закономірностей її розвитку та дії механізмів самоуправління» [81].

В. Жигалов, Л. Шимановська: «Управління — складний соціально-економічний процес. У широкому розумінні слова він означає вплив на

процеси, об'єкти, системи з метою збереження їхньої сталості або переведення з одного стану в інший згідно з поставленими цілями» [85].

В. Лазарев: «Управління — це безперервна послідовність дій, що здійснюється суб'єктом управління, в результаті яких формується і змінюється образ керованого об'єкта, встановлюються цілі сумісної діяльності, визначаються способи їхнього досягнення, розділяються роботи між її учасниками та інтегруються їх зусилля» [139].

М. Мескон, Ф. Хедоурі, М. Альберт: «Управління — це процес планування, організації, мотивації і контролю, необхідний для того, щоб сформулювати і досягти цілей організації» [153].

Поняття менеджменту теж має певні розбіжності в трактуванні:

1. «Менеджмент — це спосіб та манера спілкування з людьми (працівниками)».

2. «Менеджмент — це влада та мистецтво керівника».

3. «Менеджмент — це вміння та адміністративні навички організувати ефективну роботу апарату управління (служб працівників)».

4. «Менеджмент — це органи управління, адміністративні одиниці, служби і підрозділи».

5. «З функціональних позицій менеджмент — процес планування, організації, мотивації та контролю, необхідний для формування і досягнення мети організації».

В. Жигалов, Л. Шимановська: «Менеджмент є складовою частиною управлінської діяльності, яка реалізує теорію та практику ефективного управління колективами підприємств. Менеджмент охоплює методи і техніку управління підприємствами, спрямовані на досягнення поставленої мети за умов оптимального використання трудових, матеріальних і фінансових ресурсів» [85].

Ю. Конаржевський трактує: «Менеджмент як нову філософію управління, яка виокремлює роль управління і менеджера в суспільному житті, а також визначає соціальну значущість професії управляючого» [119].

Ф. Хміль: «Менеджмент — це система організації колективної праці, ефективного використання ресурсів, концентрації зусиль на безперервному підвищенні якості роботи персоналу підприємства (організації)» [243].

В. Жигалов, Л. Шимановська: «Менеджмент є складовою частиною управлінської діяльності, яка реалізує теорію та практику ефективного управління колективами підприємств. Менеджмент охоплює методи і техніку управління підприємствами, спрямовані на досягнення поставленої мети за умов оптимального використання трудових, матеріальних і фінансових ресурсів» [85].

А. Островська у своєму дослідженні щодо визначення вищевказаних понять пропонує такі висновки:

1. Поняття «управління», «керівництво» та «менеджмент» утворюють синонімічний ряд.

2. Управління — це вид діяльності, який забезпечує оптимальне функціонування та розвиток систем, узгоджує та координує діяльність людей щодо досягнення спільної мети.

3. Управляти можна системами, процесами; керувати — людьми, колективами. Тобто управління і керівництво відрізняються об'єктами та суб'єктами. Управляти можна чимось, керувати — кимось. Управляти — створювати умови для роботи людей. Керувати — спрямовувати роботу інших людей. Керівник — це менеджер, який організовує, координує діяльність людей для досягнення професійних успіхів, результатів.

4. Менеджмент — теорія та практика ефективного управління.

5. Менеджер — керівник, який володіє професійними знаннями та вміннями для реалізації ефективного управління.

6. Менеджер освіти — керівник, який володіє професійними знаннями та вміннями для реалізації ефективного управління в освіті [168].

Довготривала дискусія в спеціальній управлінській літературі майже завершена з приводу визнання тотожності понять «менеджмент», «управління» та «керівництво».

Вони означають:

- практику діяльності людини, професію;
- науку (галузь людських знань);
- процес діяльності;
- людей, які здійснюють управління;
- орган (апарат) управління організацією.

У найширшому плані мета управління полягає в створенні необхідних умов для реалізації завдань організації, а конкретна мета: мінімум – забезпечити оптимальне функціонування організації і максимум – забезпечити її розвиток.

Отже, мета управління передбачає саме кінцеві результати, які будуть досягнуті в певний момент. Управління стає процесом рефлексії досягнення мети.

Управління здійснюється керівником організації — тобто суб'єктом, а об'єкт управління — це керована система.

За формою, управління являє собою процес перетворення інформації. Тобто сутність діяльності керівника зводиться до того, щоб: зібрати інформацію про стан керованого процесу; переробити цю інформацію; видати командну інформацію (прийняти управлінське рішення).

Будь-яка соціальна організація являє собою піраміду, горизонтальний зріз якої характеризує систему вимог до функціонального розподілу праці, а вертикальний – стосунки влади і субординації.

Як зазначає М. Мартиненко, модель управління зумовлюється ментальним рівнем керівника, рівнем його освіти, професійної підготовки, досвідом роботи, ступенем знань сучасних ефективних технологій та прийомів управління, сферою його повноважень тощо [148].

Зміст та структура управлінської діяльності зумовлює виокремлення трьох рівнів менеджерів: вищий, середній, нижчий.

Будь-яке управління впливає із вихідних положень і закономірностей, яких необхідно дотримуватись у процесі управлінської діяльності, тобто з певних принципів.

Принципи – це основні правила, що розкривають дії об’єктивних законів, за якими повинна ефективно функціонувати організація. Принципи відображають різні сфери діяльності організації та управління нею. Вони є підґрунтям для правильного розуміння взаємодії між людьми, виробничими процесами, осмислення цілей та результатів діяльності організації.

Ф. Тейлор у 1911 році в праці «Принципи наукового управління» вперше ввів термін «принципи управління», майже за 100 років розвитку науки менеджменту з’явилися різні класифікації принципів управління [223].

Умовно принципи управління можна розподілити на дві групи:

1. Загальні принципи відображають основні тенденції та закономірності розвитку організації, закладають основу теорії управління.
2. Специфічні принципи, які відбивають особливості організації, управлінської технології тощо.

Загальні принципи повинні відображати положення, які розповсюджуються на організації різних типів; відповідають законам розвитку природи, суспільства та менеджменту; об’єктивно відображають сутність реальних процесів управління; визнаються суспільством як керівні.

Специфічні принципи підпорядковані певним функціям специфіки менеджменту підприємства.

Так, наприклад, функції менеджера (управлінця) закладів готельно-ресторанного господарства підпорядковані галузевим вимогам (рис.2.1).

Як бачимо, інформаційні ролі менеджерів (управлінців) пронизують процеси їх міжособистісних контактів і відображають важливість мережі комунікацій, створюваних та підтримуваних ними. У цій групі Г. Мінцберг виділив три специфічні ролі:

1. Роль приймачів інформації, що характеризує менеджерів як людей, що знаходяться в постійному пошуку інформації, необхідної для управління

організацією та виконання власної роботи. Ця інформація може бути письмовою та усною, внутрішньою і зовнішньою.

2. Роль розповсюджувачів інформації характеризує керівників не тільки як одержувачів, але і як розповсюджувачів інформації з тих каналів зв'язку, які забезпечують розв'язання цілей і завдань організації або підрозділів. Зокрема, вони передають інформацію своїм підлеглим, якщо в останніх немає іншого способу її отримання.

3. Менеджери (управлінці) і керівники виступають як представники організації, що передають інформацію про її плани та політику для налагодження зовнішніх контактів з іншими зацікавленими особами та компанія [157].

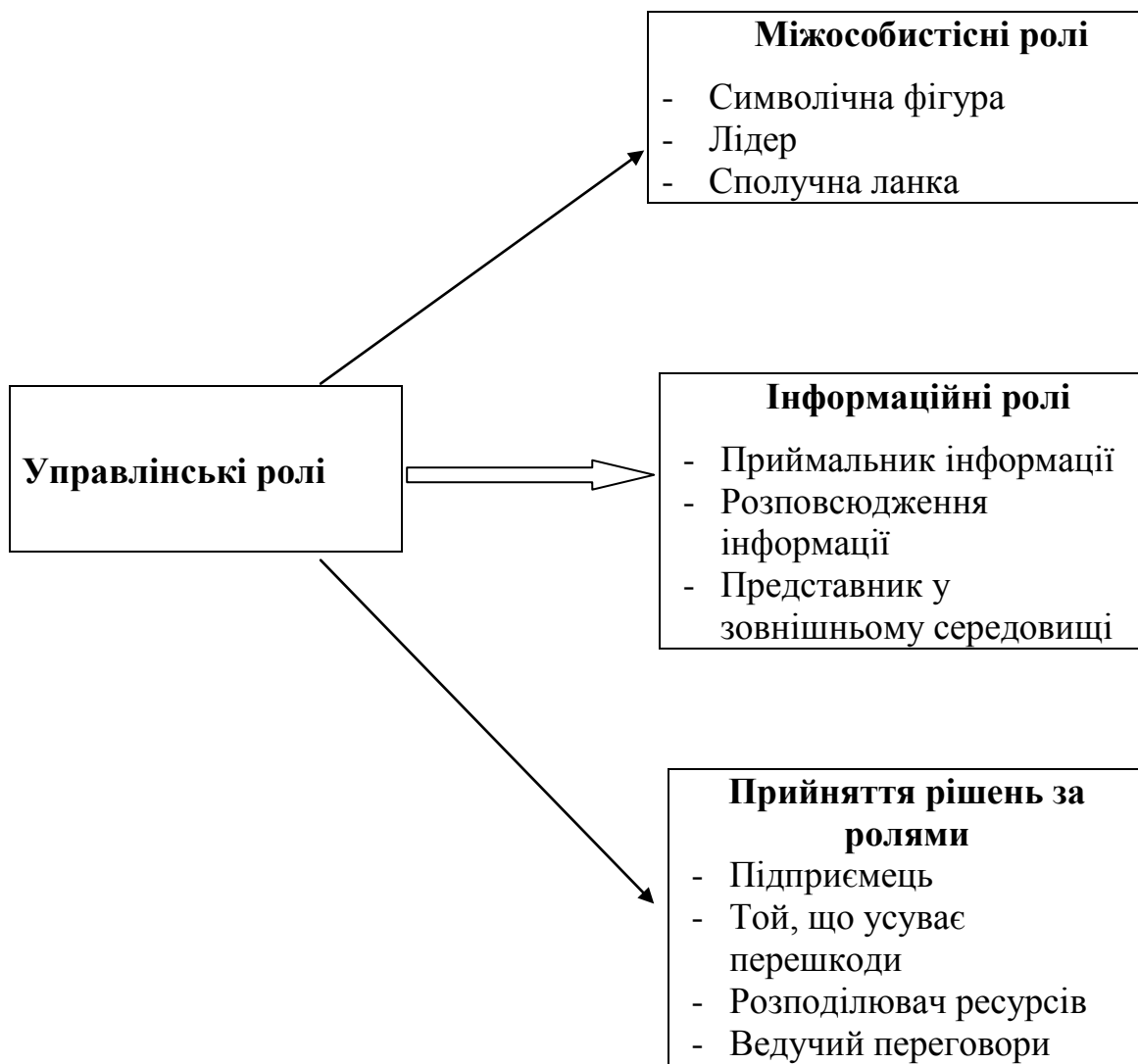


Рис.2.1. Ролі менеджера (управлінця) в закладах ресторанного господарства

Спроможність до керівництва зумовлена наявністю таких особистих цінностей і чіткої особистої мети: здатність управляти самим собою, уміння навчати й розвивати підлеглих, формувати ефективний колектив, контролювати і компетентно управляти виробничим процесом, аналізувати і прогнозувати фінансові показники.

Порівняння змісту ОКХ (освітньо-кваліфікаційна характеристика для магістрів за напрямом підготовки 8.140101 «Готельно-ресторанна справа», додаток Б) стосовно вимог до фахівців керівного складу (управлінців) закладу ресторанного господарства і вимог, що диктує ринок праці ресторанної сфери, надає нам право зробити висновки про те, що виявлені розбіжності зумовлюють недосконалу підготовку фахівців з інноваційних ресторанних технологій, що, в свою чергу, обумовлюють недостатню компетентність майбутніх фахівців (управлінців) ресторанної справи.

У нинішніх умовах розвитку готельної та ресторанної справи набуває великого значення формування в майбутніх фахівців (управлінців) технологічної грамотності та глибоких компетенцій у виробництві продукції та послуг, розробки, впровадження та надання різноманітних послуг. У зв'язку з цим, навчальними планами спеціальності «Готельно-ресторанна справа» для успішного опанування майбутньою професією до навчального плану була введена дисципліна «Інноваційні ресторанні технології», яка була затверджена на засіданні Президії НМК зі сфери обслуговування 12 листопада 2010 р., протокол № 35, Київським національним торговельно-економічним університетом.

Програми нормативних навчальних дисциплін укладено відповідно до галузевого стандарту вищої освіти України освітньо-професійної програми (ОПП) підготовки магістрів за напрямом 8.140101 «Готельно-ресторанна справа» спеціальностями 8.14010101 «Готельна і ресторанна справа», 8.14010102 «Курортна справа» та сформовано відповідно до їх місця за структурно-логічними схемами, передбаченими діаграмами структури

навчання. Вони охоплюють змістові модулі, які формують компетенції магістра з готельної і ресторанної справи.

Для мінімізації розбіжностей між потребами на ринку у вищезазначених фахівцях і їх підготовкою у ВУЗі нами запропоновано вдосконалити дисципліну «Інноваційні ресторани технології» за допомогою введення змістового модуля «Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства», що дасть змогу отримати високого рівня компетентного професіонала в цій сфері.

Спираючись на власний досвід роботи в ресторанному бізнесі та на аналіз опрацьованої літератури, ми сформувавши висновки про те, що управління є складовою частиною менеджменту, пов'язане з людьми і їх відносинами в середині підприємства. Саме люди – джерело творчості, ініціативи, енергії для досягнення цілей, що стоять перед підприємством. Без управління людьми не може функціонувати ні одна організація – велика чи маленька, комерційна чи некомерційна. Управління персоналом спрямоване на досягнення ефективної діяльності персоналу.

Основні функції керівників закладів полягають у плануванні, організації діяльності, мотивації, контролі, комунікації, прийнятті рішень і лідерстві. Керівники повинні піклуватися про продуктивність і про те, щоб їх заклад працював ефективніше й продуктивніше, ніж конкурентів. Процес управління персоналом традиційно включає дев'ять основних напрямків діяльності:

- 1) кадрове планування, здійснюване з урахуванням потреб підприємства (закладу) та зовнішніх умов;
- 2) пошук і відбір кадрів;
- 3) адаптація нових працівників;
- 4) аналіз роботи та нормування праці;
- 5) система стимулювання праці;
- 6) навчання та розвиток, яке покликане збільшити потенціал працівників, їхній внесок у досягнення цілей;

7) оцінка виконання: порівняння результатів роботи з наявними стандартами або з цілями, встановленими для конкретних посадових позицій;

8) внутрішньоорганізаційні переміщення працівників: підвищення і пониження в посаді, переміщення, що відображають цінність співробітників для ресторанного господарства;

9) формування і підтримка організаційної культури: традицій, порядків, норм, правил, стандартів поведінки і цінностей, що забезпечують ефективне функціонування.

Головними проблемами підбору персоналу з використанням традиційних методів і прийомів (наприклад, конкурс документів, співбесіда) є невідповідність пропонованих вимог і суб'єктивізм претендентів в оцінках вакансії.

2.2. Аналіз змісту, добір і структурування навчального матеріалу програми з підготовки фахівців ресторанної справи

Як наголошується в Національній доктрині розвитку освіти, освіта є стратегічним ресурсом поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення авторитету і конкурентноспроможності держави на міжнародній арені.

Глобалізація, зміна технологій, перехід до інформаційно-технологічного суспільства, інші чинники сучасної цивілізації, зумовлюють розвиток людини як головну мету сучасного прогресу, ставлять перед державою і суспільством завдання розв'язання нагальних потреб освіти, які мали б працювати на перспективу розвитку суспільства. Як підкреслює академік В. Андрущенко, вища школа покликана формувати інтелект нації [11].

Протягом ХХ століття в Україні сформувалася певна структура вищої професійної школи, яка набула значного досвіду підготовки фахівців для різних галузей народного господарства.

Проте економічні та соціально-політичні перетворення в країні, загальні зміни ситуації у світі, формування законодавчої бази України висувають нові вимоги до підготовки фахівців.

Очевидна необхідність підготовки фахівців, які володіють високим рівнем професійної компетентності як у сфері управління бізнес-процесами, так і в сфері інноваційних технологій.

Характерною рисою сучасного суспільства є активне застосування в економіці інформаційно-комунікаційних технологій. Завдяки цим технологіям, зокрема їх Internet-компонентам, значна кількість компаній, у тому числі в сфері ресторанного бізнесу, набувають суттєвих конкурентних переваг і отримують можливість ефективного виходу на національні та глобальні ринки. Як підтвердив аналіз останніх досліджень і публікацій, у сфері ресторанного бізнесу є ряд вагомих розробок, серед яких можна виділити праці Архіпової В., Калашникова О., Карпенка Д., Мостової Л., Нечаюк Л., Новикової О., П'ятницької Г., Телеш Н. та інших [14, 111, 113 160, 164, 196, 197, 198, 201, 202].

Проте особливості та переваги застосування Інтернет-технологій у діяльності цього сегменту залишаються практично недослідженими.

Закон Порето, відповідно до специфіки застосування його в ресторанному бізнесі, вказує, що лише 20% відвідувачів здатні забезпечити власникам закладу 80% прибутку. При цьому, щоб утримати постійних відвідувачів і привабити нових в умовах жорсткої конкуренції якісної смачної їжі та стильного інтер'єру вже недостатньо. У цьому випадку отримання додаткових конкурентних переваг ефективно забезпечує впровадження інноваційних Інтернет-технологій. На сьогоднішній день найбільш популярною технологією такого типу є застосування в рестораних закладах безкоштовного Wi-Fi.

Суттєво зекономити час на пошук місця для відпочинку чи проведення певного заходу дозволяє онлайн-бронювання. Так, в Україні діє сервіс Stolik.ua, який дає змогу через мережу Інтернет замовити місце в

ресторанних закладах Києва, Львова, Дніпропетровська, Вінниці, Ялти, Одеси, Кривого Рогу. Stolik.ua для розширення аудиторії відвідувачів створив відповідні співтовариства та групи в соціальних мережах Вконтакте, Facebook і Twitter.

Оригінальний маркетинговий хід – запровадження режиму так званої відкритої кухні. При цьому відвідувачі мають змогу бачити через спеціальне вікно, як працюють кухарі. Подальшим етапом розвитку такої інновації є встановлення на кухні IP-камер, які дозволяють спостерігати за роботою закладу в режимі реального часу через мережу Інтернет.

Різновидом режиму відкритої кухні є теппан-шоу. Теппан-шоу – це демонстрація віртуозного приготування кухарем на очах відвідувачів певної страви, зазвичай, східної, на спеціальній металевій поверхні-столі (теппані) без посуду шляхом швидкого обсмажування (часто із застосуванням відкритого вогню).

Електронні меню – нова роль iPad. Вони встигли стати революційною інновацією в ресторанному бізнесі, замінивши собою старовинні звичні гробухи-меню. Причому, виграли від нововведення і ресторатори, і відвідувачі: інтерактивне електронне меню стало каналом зв'язку між ними й дозволило адміністрації швидко редагувати меню і вносити до нього нові страви.

Для роботи офіціанта з інформаційними технологіями застосовується спеціальне програмне забезпечення. У вітчизняній практиці з цією метою застосовується система R-keeper, яка здійснює повний цикл розрахунково-облікових операцій, від оформлення надходження продуктів на склад до видачі фірмового чека клієнтові. Вона складається з набору програмних модулів, зміст яких визначається конфігурацією конкретної системи: «Менеджер» (обов'язковий компонент системи), «Каса», «Бар», «Термінал офіціанта». Касові термінали можуть експлуатуватися як інтегровано (за наявності зв'язку з касовим апаратом), так і автономно.

Основні функції системи полягають в наступному:

- автоматизація процесу вводу і зберігання замовлення;
- автоматична передача змін у меню з комп'ютера менеджера в зал в режимі on-line;
- автоматична передача замовлення на кухню та на бар через мережу;
- контроль руху товарів;
- можливе використання сканера штрих-кодів.

Одним із головних завдань сучасного етапу розвитку економіки України є подолання кризи, розробка та застосування сучасних методів і форм управління інноваційною діяльністю, створення умов для її активізації та підвищення ефективності.

Доведено, що інноваційне управління закладами ресторанного господарства забезпечує ефективна, злагоджена і безперервна взаємодія усіх структурних його підрозділів, спираючись на виявлення та прогнозування споживчого попиту на ресторанный послуги, аналіз і оцінку наявних ресурсів і перспектив інноваційного розвитку.

Підвищення ефективності інноваційної діяльності підприємства (РГ) до рівня, якого вимагають ринкові відносини, значною мірою залежить від обраної стратегії управління в сучасних умовах, враховуючи ризик фінансових ринків.

Стратегія управління розглядається як єдиний раціональний підхід до регулювання фінансами підприємства, спроможний забезпечити їх виживання у висококонкурентному ринковому середовищі.

Оскільки численні завдання в процесі управління будь-яким підприємством (РГ) можна об'єднати, звівши до виконання ряду базових управлінських функцій: планування, організації, мотивації та контроль, то, на наш погляд, напрямами можливих інновацій у системі інноваційного управління підприємством (РГ) є методи реалізації названих вище функцій, а також способи їх розподілу на підприємстві через організаційні структури в

процесі управління. Таким чином, одним із головних факторів розробки організаційної структури управління є робота з персоналом.

Процес прийому на роботу полягає в зіставленні вимог, сформованих роботодавцем, і кваліфікації кандидата. Оскільки роботодавець пропонує робоче місце, що гарантує певну винагороду, то до кандидата ставляться певні вимоги ділових якостей.

До ділових якостей управлінця ресторанним господарством належать організаторські здібності, сумлінність у роботі, компетентність, порядність. Професійні знання управлінця повинні бути на рівні сучасних вимог науково-технічного прогресу, він повинен вміти організувати пошук, поставити експеримент, залучити вчених і спеціалістів для вироблення складних рішень, створити творчу атмосферу в колективі, яка б сприяла широкому розвитку ініціативи підлеглих, активно знаходити найбільш цілеспрямовані шляхи підвищення ефективності та якості певної ділянки роботи.

Проте слід зазначити, що в процесі переходу до ринкової економіки в Україні зазнали змін основні види управлінської діяльності: прийняття рішень, робота з людьми і робота з інформацією.

Перед вищою школою постає проблема формування спеціаліста, здатного мислити нестандартно, застосовувати знання та вміння в нових умовах, розвивати самопізнання та самовиховання. Тому навчальний процес потрібно будувати таким чином, щоб спонукати студента до необхідності та можливості працювати творчо.

Необхідність створення ефективної системи управління розвитком підприємств сфери ресторанного бізнесу робить особливо важливими питання теорії та методології з урахуванням особливостей цієї сфери і специфіки послуг. Сьогодні потрібні нові методи підготовки фахівців до управління розвитком сфери ресторанного бізнесу, принципи і методи планування та регулювання діяльності з позиції дії закономірностей сучасної економіки і вимог практики господарювання.

Для підготовки компетентних фахівців-управлінців інноваційними процесами ресторанної справи необхідно вдосконалювати програму навчальної дисципліни «Інноваційні ресторанны технології» для магістрів напряму підготовки 8.140101 «Готельно-ресторанна справа». У ході наукового пошуку було запропоновано до програми ввести новий модуль «Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства», та, для практичної його реалізації, використовувати розроблене нове програмне забезпечення «GMS Ресторан», яке надасть можливість розкрити суть механізму управління ресторанним господарством.

На Україні поширена практика, коли системи автоматизації частіше встановлюються, виходячи з необхідності автоматизації рутинних ручних процесів. Лише деякі керівники використовують системи автоматизації з метою професійного управління та впровадження стратегії зростання.

Модель побудови інноваційної системи управління підприємствами ресторанного господарства заснована на сучасних підходах менеджменту, що розглядає ресторанний бізнес крізь призму програмного забезпечення «GMS Ресторан», а також застосування системи збалансованих показників до управління в сфері ресторанного бізнесу.

Система має у своєму складі інструменти, які вирішують питання управління та адміністрування, облік ресурсів та контроль за бізнес-процесами як в невеликих закладах, так і в мережах закладів ресторанного господарства.

Система складається з набору модулів, кожен з яких відповідає за реалізацію конкретного процесу на підприємстві: обслуговування гостей, товарний і фінансовий облік, налаштування дисконтних програм, облік персоналу організації, аналітичні звіти.

Автоматизація діяльності всіх відділів та функціональних підрозділів закладу ресторанного господарства забезпечується основними модулями системи:

- «Кадри і зарплата» – облік персоналу організації;

- «Бізнес» – ведення товарного обліку;
- «Ресторан» – обслуговування відвідувачів;
- «Фінанси» – облік фінансових операцій;
- «Бухгалтерія» – бухгалтерський облік;
- «Дисконтна система» – налаштування різноманітних програм лояльності;
- «Аналізатор» – аналіз діяльності підприємства на основі фінансових результатів.

Кожен із цих модулів формується залежно від функціональних можливостей робочого місця користувача системи та містить усі необхідні інструменти для виконання професійних обов'язків.

Специфічні функції, що виражають вимоги до професійної компетенції менеджерів (управлінців), умовно можна об'єднати в дві групи.

Перша група охоплює знання й уміння менеджерів (управлінців), необхідні для здійснення професійної діяльності.

До них належать:

- уміння обґрунтувати й прийняти рішення в ситуаціях, для яких характерні висока динамічність і невизначеність;
- висока інформованість щодо питань розвитку галузі, в якій працює підприємство, стану досліджень, техніки, технології, конкурентності, динаміки попиту на продукцію й послуги та ін.;
- уміння ефективно управляти ресурсами, планувати й прогнозувати роботу підприємства, опанувати способами підвищення ефективності управління;
- уміння використовувати сучасні інформаційні технології, засоби комунікацій і зв'язку.

Друга група вимог до професійної компетенції менеджерів (управлінців) пов'язана зі спроможністю працювати з людьми й управляти самим собою.

До них належать:

1. Уміння працювати з людьми, оволодіння мистецтвом управління людськими ресурсами.
2. Опанування мистецтвом налагодження зовнішніх зв'язків.
3. Спроможність до самооцінки, уміння робити правильні висновки і безупинно підвищувати кваліфікацію, знання й уміння.

Таким чином, у рамках обраної нами теми дослідження доцільно акцентувати увагу на ролі менеджера (управлінця) ресторанної справи в закладах ресторанного господарства. Безумовно, роль управлінця, як лідера, тобто людини, що виявляє вплив на інших працівників (ЗРГ) дуже важлива, але лідерська поведінка менеджера (управлінця) залежить від здатності використовувати ці повноваження з метою мотивування та активізації людей для найбільш ефективного досягнення цілей.

Відповідно до освітньо-кваліфікаційної характеристики підготовки магістра з галузі знань 1401 «Сфера обслуговування», напряму підготовки 140101 «Готельно-ресторанна справа» фахівець із ресторанної справи повинен мати знання:

- спеціалізовані концептуальні знання, здобуті в процесі навчання та/або професійної діяльності на рівні новітніх досягнень, які є основою для оригінального мислення та інноваційної діяльності, зокрема, в контексті дослідницької роботи;
- критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та межі предметних галузей;

уміння:

- розв'язання складних завдань і проблем, що потребує оновлення та інтеграцію знань, часто в умовах неповної/недостатньої інформації та суперечливих вимог;
- упровадження дослідницької та/або інноваційної діяльності;

комунікаційні якості:

- зрозуміле і недвозначне донесення власних висновків, а також знань та обґрунтованих пояснень до фахівців і нефахівців, зокрема осіб, які навчаються;
- використання іноземних мов у професійній діяльності;

автономність і відповідальність:

- прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів та прогнозування;
- відповідальність за розвиток професійного знання і практик, оцінювання стратегічного розвитку команди;
- здатність до навчання, що значною мірою є автономним та самостійним.

За результатами навчання магістр з готельної і ресторанної справи має оволодіти такими функціями та фаховими компетентностями:

1. Організаційно-управлінськими:

1.1. Уміння застосовувати сучасні теоретичні основи стратегічного управління в прийнятті рішень під час управління діяльністю та розвитком організації на ринку.

1.2. Розуміння теоретичних положень маркетингових стратегій управління стратегічною маркетинговою діяльністю закладів на базі вивчення законодавчих документів, нормативної, спеціалізованої, довідкової літератури та ресурсів інформаційної мережі.

1.3. Розуміння психологічних закономірностей управлінської діяльності та визначення психологічних методів конструктивного розв'язання конфліктів.

1.4. Здатність визначати об'єкти та суб'єкти інтелектуальної власності.

1.5. Розуміння стану і проблем охорони праці в індустрії гостинності.

1.6. Розуміння сучасних теоретичних основ реінжинірингу бізнес-процесів, методик його здійснення.

1.7. Уміння виділяти специфіку договірної права, визначати його вплив на діяльність закладів індустрії гостинності.

2. Технологічними:

2.1. Уміння науково обґрунтовувати використання інноваційних ресторанних технологій.

2.2. Розуміння сучасних теоретичних основ управління інноваційними технологіями в готельному господарстві.

2.3. Здатність до розроблення та запровадження інноваційного туристичного продукту з використання інноваційних технологій у його формуванні.

3. Прогностичними:

3.1. Здатність розробляти сучасні об'ємно-планувальні рішення підприємств готельного, ресторанного господарства.

Як бачимо з вищезазначеного, на сучасному етапі економічне зростання держави і кожного підприємства зокрема залежить від високого рівня професійної компетентності як у сфері управління бізнес-процесами, так і у сфері інноваційних технологій.

Отже, в процесі підготовки фахівців ресторанної справи у вищих навчальних закладах має надаватися неабияка увага вивченню інноваційних ресторанних технологій. Зміст програми повинен бути наповненим інформацією, яка сприятиме оволодінню студентами вищезазначених функцій.

Результати дослідження, проведені на кафедрі готельно-ресторанної справи Київського університету туризму, економіки і права, дозволили визначити недостатній рівень сформованості в майбутніх фахівців ресторанної справи знань і навичок щодо управлінської діяльності закладами ресторанного господарства та виявили необхідність корегування фахової підготовки, забезпечення її практично-орієнтованої спрямованості, застосування активних методів навчання та його сучасних форм і засобів.

Безперечну роль у формуванні знань і вмінь щодо фахівця ресторанної справи відіграє виробнича практика, яка за навчальним планом передбачена наприкінці кожного курсу підготовки магістра. При розробці робочих програм із практики у КУТЕП (Київському університеті туризму, економіки і права) намагаємося розширити спектр завдань, що дозволить студентам дослідити не тільки маркетингову діяльність, прогресивні технології виробництва, організації обслуговування та надання послуг, ознайомитись із функціональними обов'язками службовців відповідно до профілю професійної діяльності, але й досконало вивчити організаційну, планово-економічну та управлінську діяльність закладів ресторанного господарства.

На основі аналізу результатів модульного контролю після вивчення студентами певного змістового модуля були зроблені висновки, що навчальну програму потрібно доповнювати науковим і практичним змістом, який буде наближений до вимог щодо обов'язків управлінця ХХІ століття.

Проведений нами огляд літературних джерел [27, 90, 95, 123, 200, 201] виявив, що обґрунтування знань та вмінь, які необхідно надати майбутньому фахівцеві ресторанної справи в процесі навчання в профільних вищих навчальних закладах, відсутнє.

Тому до завдань нашого дослідження було включено: ознайомлення з кваліфікаційними характеристиками фахівців ресторанної справи, яких відносять, за Державним класифікатором професій, до керівного складу, аналіз змісту навчання інноваційних ресторанних технологій у профільних навчальних закладах та вирішення питань про доцільність використання цього змісту для навчання майбутніх фахівців ресторанної справи.

Фахівці, що працюють у сучасних закладах ресторанного господарства, отримують кваліфікацію в технологічних вузах, технікумах та професійно-технічних училищах відповідного профілю.

У кваліфікаційних характеристиках для фахівців встановлюється перелік посадових обов'язків та вимог до них, виходячи з раціонального функціонального розподілу праці в процесі керування виробництвом і його обслуговуванням.

За Державним класифікатором професій ДК 003-2010, затвердженого наказом Держстандарту України від 28 липня 2010 року №327 (на зміну ДК 003:2005) з'явилась посада «менеджер (управитель) ресторану» під кодом професійної групи «1456.1». При цьому в ОКХ, щодо підготовки магістрів ресторанної справи, з'явилися нові вимоги до підготовки спеціалістів такого рівня, але варто зазначити, що на сьогоднішній день методичне забезпечення і якість підготовки студентів залишились задовільними.

Виробництво є динамічним процесом, який постійно знаходиться в розвитку. Сучасні технології виробництва змінюються дуже швидко, і виникають протиріччя між вимогами до фахівців ресторанної справи та якістю їх підготовки. Ці обставини зумовлюють навчання фахівців за випереджувальними програмами, а кваліфікаційні характеристики щодо підготовки магістрів «Готельно-ресторанної справи» необхідно періодично переглядати та корегувати з урахуванням змін, що відбуваються в сучасному виробництві і, як наслідок, змінювати та корегувати методичне забезпечення у ВНЗ профільної освіти.

Для реалізації завдання нашого дослідження щодо підготовки майбутніх фахівців інноваційних ресторанних технологій був проведений порівняльний аналіз навчальних і робочих програм КУТЕП (Київського університету туризму, економіки і права), КНТЕУ (Київського національного торговельно-економічного університету), НУХТ (Національного університету харчових технологій).

Підготовка фахівців із готельно-ресторанної справи передбачає нормативну дисципліну «Інноваційні ресторани технології», змістовна частина якої включає два взаємопов'язані модулі: «Інноваційні технології

продукції ресторанного господарства» та «Інноваційні технології надання послуг у ресторанному господарстві».

Вищезазначена нормативна дисципліна входить до циклу (блоку) професійної та практичної підготовки магістрів КУТЕП. Протягом 9 і 10 семестрів студенти опановують такі дисципліни: інноваційні технології в готельному господарстві, інноваційні технології в туризмі, стратегічний менеджмент, стратегічний маркетинг, реінжиніринг бізнес-процесів, виробнича і переддипломна практика.

Аналіз чинних програм у КНТЕУ показав, що вищезазначена нормативна дисципліна викладається для магістрів у 9 та 10 семестрах і входить до циклу (блоку) професійної та практичної підготовки, в який включені такі дисципліни: методологія і організація наукових досліджень, психологія управління та конфліктологія, інноваційні технології в готельному господарстві, охорона праці, цивільний захист, методологія конструювання харчових продуктів, корпоративне управління, логістичний менеджмент.

У НУХТ ця дисципліна також викладається відповідно до нормативних вимог і складється з двох змістових модулів: «Інноваційні технології надання послуг у ресторанному господарстві» та «Інноваційні технології продукції ресторанного господарства».

До циклу (блоку) професійної та практичної підготовки включені такі дисципліни: інтелектуальна власність, математично-статистичні методи досліджень, методологія і організація наукових досліджень, діловий та дипломатичний протокол, кейтерінг.

Проте в КУТЕП хоч і виявляється тема 1.4. «Управління інноваційними процесами в ресторанному господарстві» в змістовому модулі «Основи теорії інновацій у ресторанному господарстві», але розкриває в основному такі поняття: стратегії державної політики в науковій та інноваційній діяльності; основні джерела фінансування інноваційної діяльності в Україні. Хоча логічніше буде розкривати це питання під іншим кутом зору, а саме

формувати знання студентів, впровадивши додатковий змістовий модуль «Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства».

Проведений аналіз навчальних програм дисципліни «Інноваційні ресторани технології», що діють при підготовці магістрів готельно-ресторанної справи в таких вищих навчальних закладах, як Київський університет туризму, економіки і права, Київський національний торговельно-економічний університет, Національний університет харчових технологій, засвідчив, що знання і вміння, які отримують майбутні фахівці керівного складу ресторанної справи в процесі вивчення цієї дисципліни в названих університетах, спрямовані на формування у випускників професійних компетенцій щодо вирішення конкретних виробничих завдань, корегування структури харчування населення шляхом створення і впровадження інноваційних технологій, використання безпечних харчових продуктів функціонального призначення з використанням натуральної сировини підвищеної поживної цінності, дієтичних добавок та спеціальних ресурсозберігаючих методів обробки сировини: криогенних, екструзійних, молекулярних, креатиних і ф'южн-технологій.

Зміст дисципліни «Інноваційні ресторани технології» у названих вище ВНЗ зорієнтований на сучасний стан і перспективи розвитку нутриціології, наукового обґрунтування інноваційних методів оброблення сировини; вміння діагностувати технології кулінарної продукції; визначати особливості та динаміку зміни форматів закладів ресторанного господарства; створення і напрями розвитку інноваційних форм сервісу різноманітних закладів і т.ін.

Проте, інформація щодо управління інноваційними процесами в готельно-ресторанному господарстві є недостатньою. А саме відсутні теоретичні та практичні питання, що розкривають інноваційну управлінську діяльність у ресторанному господарстві. (Про її значення ми писали у Роділі I і у параграфі 2.1.).

У змісті навчальних програм названої дисципліни не висвітлені такі питання:

- поняття інноваційної моделі сучасного управлінця. Якості, навички і професійні здібності сучасного управлінця;
- удосконалення існуючих та впровадження інноваційних технологій управління закладами ресторанного господарства;
- формування інноваційних механізмів управління ресторанним бізнесом, що забезпечують підвищення конкурентоспроможності та ефективності діяльності підприємств цієї сфери бізнесу;
- вміння обирати оптимальну стратегію з урахуванням прийнятого рівня ризику.

У навчальних програмах КНТЕУ і КНУХТ ці питання взагалі відсутні.

Таким чином, проведений нами аналіз чинних навчальних програм у вищеназваних закладах освіти дає нам підстави зробити такі висновки:

1. Чинні програми з дисципліни «Інноваційні ресторанны технології» більш орієнтовані на вивчення теоретичних питань інноваційних ресторанных технологій і на інноваційні технології, які відбуваються в приготуванні кулінарної продукції.
2. Програми не забезпечують у повному обсязі професійну спрямованість підготовки майбутніх фахівців інноваційних ресторанных технологій.
3. Відсутні питання механізму управління інноваційними процесами в ресторанному господарстві.

Проблемою вдосконалення змісту навчання у вищих навчальних закладах у різні роки займалися такі вчені, як С. Архангельський, В. Беспалько, А. Верхола, С. Зінов'єв, Т. Ільїна, В. Краєвський, І. Лернер, М. Поташнік, М. Скаткін, Ю. Татур, І. Харламов та інші [13, 24, 25, 49, 94, 99, 100, 125, 140, 188, 213, 241].

С. Архангельський підкреслював, що визначення об'єму і змісту навчального предмета починається з деякого існуючого етапу та доповнюється новим змістом науки, що постійно розвивається [13].

С. Зінов'єв вважав, що програма – це керівний документ, що визначає зміст навчальних занять і об'єм вимог, що ставляться до студентів [94].

В. Беспалько, Ю. Татур зауважували, що навчальна програма повинна відображати мету навчання та виховання, що реалізується при вивченні цього предмета, розкривати зміст предмета, спрямований на виконання цілей навчання. У програмі повинно бути вказано рекомендовані дидактичні процеси та організаційні форми навчання предмета [24, 25].

На думку Т. Ільїної, під час відбору змісту навчального матеріалу необхідно враховувати: відповідність змісту рівневі розвитку науки, техніки та культури; визначення головних ідей і структурних понять курсу; становлення тісних міжпредметних та внутрішньопредметних зв'язків; ознайомлення осіб, які навчаються, з методами науки; розвиток творчого мислення; забезпечення зв'язку теоретичних знань з практикою [100].

А. Верхола пропонував під час розробки змісту вузівської дисципліни враховувати: кваліфікаційну характеристику спеціаліста; типову програму курсу; програми з дисциплін, що вивчалися раніше і були базовими для даного курсу; програми з предметів, для яких курс є базовим; норми витрат часу на всі види навчальної діяльності з курсу; показники якості попередньої підготовки студентів; експертне оцінювання спеціалістами змісту курсу; міркування студентів щодо характеру та змісту навчання з дисципліни [49].

У процесі аналізу психолого-педагогічної літератури ми з'ясували, що існують різні трактування поняття «зміст навчання». Деякі дослідники розглядають його як систему знань, умінь і навичок, що необхідні для вирішення основних пізнавальних завдань дисципліни. Інша інтерпретація цього питання, якої ми дотримуємось, включає в це поняття також і розробку шляхів та засобів досягнення загального і професійного розвитку в процесі навчання.

Тому, базуючись на положеннях про зміни до Закону «Про вищу освіту», законодавчих документах, що стосуються інноваційних змін, у яких йдеться про оновлення змісту освіти, створення нової системи методичного забезпечення вищого навчального закладу, організацію навчання, як безперервної науково-виробничої діяльності, ми дотримувались поставлених відповідних вимог до змісту навчального матеріалу, а саме:

1. Відповідність змісту навчального матеріалу цілям та завданням підготовки фахівців ресторанної справи.

Зміст фахової підготовки є одним із елементів системи вищої освіти і визначається головною метою у вищому навчальному закладі, що полягає у формуванні творчої особистості майбутнього фахівця з широким науковим і професійним світоглядом, готового до взаємовідносин із суспільством.

2. Відповідність навчального матеріалу загальнодидактичним принципам.

Фахова підготовка майбутніх спеціалістів будується з урахуванням загальнодидактичних принципів навчання: доступності і посильності, науковості навчального матеріалу, системності, наочності, зв'язку теорії з практикою. Науковий рівень занять із фахових дисциплін досягається відповідністю навчального матеріалу станом розвитку науки і техніки. Реалізація принципів навчання під час підготовки фахівців ресторанної справи має особливості, що залежать від характеру і спрямованості навчальної дисципліни.

3. Відповідність навчального матеріалу змісту загальнотехнічних та фахових дисциплін.

Навчальний матеріал містить базові поняття технічних наук, що характеризують технічні об'єкти, розглядають принципи будови і роботи технологічного устаткування, ознайомлюють зі спеціальною термінологією.

4. Забезпечення реалізації міжпредметних та внутрішньопредметних зв'язків.

Реалізація цього принципу сприяє логічній побудові навчального матеріалу, при цьому формується теоретична основа для оволодіння складнішими загальнотехнічними знаннями та вміннями, з'ясовуються наукові закономірності протікання виробничих процесів.

5. Забезпечення динамічності системи професійних знань та вмінь.

Під динамічністю розуміється можливість розширення та поглиблення системи фахових знань та вмінь, застосування їх в нестандартних умовах.

З урахуванням вищезазначених вимог, що ставляться до змісту навчального матеріалу, нами було розроблено і впроваджено в навчальний процес дисципліну «Інноваційні ресторанні технології», новий змістовий модуль «Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства». Основу її становили модулі попередньої програми, що були доповнені розробленим змістовим модулем із темами, що враховували фахову спрямованість дисципліни. Оновлена програма нормативної навчальної дисципліни «Інноваційні ресторанні технології» наведена в додатку А.

Вивчення особливостей діяльності менеджера (управлінця), його кваліфікаційної характеристики засвідчили, що зміст навчання студентів повинен містити теоретичні та практичні відомості, які відповідають основним функціям їхньої майбутньої діяльності, також мати практичну спрямованість.

Враховуючи широке застосування інформаційно-комунікативних технологій, виникає вимога реалізації безперервної комп'ютерної підготовки студентів протягом усього періоду навчання.

2.3. Методика формування знань та практичних умінь у процесі навчання фахівців ресторанної справи інформаційно-комунікативними засобами

Реалії сьогодення вимагають від викладачів пошуку нових ефективних форм і прогресивних методів навчання, які відповідали б сучасній парадигмі освіти. Стрімкий розвиток інформаційних процесів у суспільстві сьогодення безпосередньо впливає і на систему освіти. Завдяки інформаційним технологіям відкриваються нові перспективи для підвищення ефективності освітнього процесу. У зв'язку з можливістю використання в навчальному процесі персональних комп'ютерів зростає інтерес до програмованого навчання, що має свої особливості порівняно з традиційним навчанням.

Концепція програмованого навчання почала розвиватися в 40–50-х роках минулого століття у США, а пізніше – в Європі та Радянському Союзі. Проблеми програмованого навчання в різні роки досліджували як українські, так і зарубіжні науковці: Г. Балл, В. Беспалько, А. Верлань, П. Гальперін, В. Глушков, М. Жалдак, Г. Костюк, Н. Краудер, Д. Крем, Г. Михалін, М. Розенберг, Н.Тализіна, Б. Твісс, Ю. Щербань та інші [20, 24, 25, 37, 54, 61, 84, 122, 127, 131, 206, 222, 256]. У 50–60-х рр. ХХ століття програмоване навчання, головна ідея якого – управління навчанням, навчально-пізнавальними діями, набуло великої популярності.

На сучасному етапі розвитку освіти зацікавленість до програмованого навчання зростає у зв'язку з можливістю використання персональних комп'ютерів.

У Законі України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки» [179], прийнятому 9 січня 2007 року за № 537-V Верховної Ради України, зазначається, що ступінь розбудови інформаційного суспільства в Україні порівняно зі світовими

тенденціями є недостатнім, а впровадження нових методів навчання із застосуванням сучасних ІКТ – повільним.

Серед інших основних стратегічних цілей розвитку інформаційного суспільства в Україні названі:

- прискорення розробки та впровадження новітніх конкурентноспроможних ІКТ в усі сфери суспільного життя;
- забезпечення комп'ютерної та інформаційної грамотності населення, насамперед шляхом створення системи освіти, орієнтованої на використання новітніх ІКТ у формуванні всебічно розвиненої особистості;
- створення загальнодержавних інформаційних систем, насамперед у сферах охорони здоров'я, освіти, науки, культури, охорони довкілля.

Для виконання своєї місії освіта повинна бути реформована таким чином, щоб своєчасно й адекватно реагувати на потреби суспільства, продиктовані розвитком цивілізації.

Враховуючи, що процес глобалізації, який супроводжується розвитком сучасних інформаційних технологій, суттєвим чином збільшує сферу комунікації, у якій живе і функціонує людина, яка отримує нескінченну множину інформаційних впливів з усього світу, вступає у відносини і контакти з громадянами своєї та інших країн, можна стверджувати, що інформатизація освіти – один з основних чинників вирішення вищезазначених проблем в освіті.

Інформаційні технології, враховуючи можливості Інтернету, мають вирішальне значення. Такі їх властивості як можливість надавати практично необмежені обсяги інформації з будь-яких галузей знань, можливість доступу до інформаційних ресурсів у будь-який час і в будь-якому місці, наявність в Інтернет значної кількості спеціальних навчальних курсів із різних дисциплін, які постійно збільшуються, можливість дистанційного навчання дозволяють кожній людині навчатися в будь-які моменти впродовж усього життя. Інформаційні технології все більше інтегрують у навчально-виховний

процес навчальних закладів. Інформаційні технології відносять до інноваційних технологій.

Осмисленню проблем інноваційних технологій присвячені праці В. Андрущенко, І. Зязюна, В. Кременя, В. Лугового, В. Шадрікова, І. Шемет та інших [11, 96, 128, 141, 250].

Аналіз вітчизняної наукової літератури показав, що найбільшу кількість публікацій присвячено аналізу інноваційних технологій і методів навчання, зокрема дослідження А. Алексюка, Р. Гуревича, А. Павленка, С. Стешенка та інших [6, 73, 169].

Проблемам упровадження інновацій в освіту приділила увагу І. Богданова [28]. Вона визначила напрями такого впровадження: удосконалення традиційного педагогічного процесу (модернізація, модифікація, раціоналізація).

Одним із шляхів модернізації освітньої системи України постає впровадження в навчальний процес ВНЗ інноваційних педагогічних технологій і методів. Як зазначала В. Паламарчук, педагогічні інновації – це результат творчого пошуку оригінальних, нестандартних рішень різноманітних педагогічних проблем. Прямим продуктом творчого пошуку можуть бути нові навчальні технології, оригінальні виховні ідеї, форми та методи виховання, нестандартні підходи в управлінні [172].

Зміст, рівень, сфера втілення інновацій залежить від характеру проблем, що розв'язуються.

Неоднозначний розвиток науково-технічного прогресу, нових форм господарювання, соціальні та економічні стреси викликають необхідність оновлення змісту, форм, методів і умов освіти.

Швидке зростання обсягу інформації обумовлює необхідність її аналізу та оптимального відбору. Суперечність між масою нових відомостей і рамками навчально-виховного процесу створює проблему базової освіти та необхідного мінімуму знань. Постійна робота щодо відбору навчального

матеріалу, його оновлення та вдосконалення методики викладання – одне із суттєвих джерел інноваційних процесів у педагогіці.

Стрімкий рівень розвитку суспільства вимагає систематичного перегляду освітньої тактики і стратегії, навчальних планів та програм окремих дисциплін. Незважаючи на зростання обсягів навчального матеріалу, термін навчання залишається незмінними. Саме тому все більшого значення набувають сучасні підходи до організації навчальних занять щодо підготовки фахівців ресторанної справи.

Застосування нових методологічних засад, сучасних дидактичних принципів розвиває діяльнісний підхід до навчання.

Інновації є суттєвим діяльнісним елементом розвитку освіти взагалі і зокрема, реалізації конкретних завдань у навчально-виховному процесі.

Наявність інноваційного потенціалу визначають:

1. Творча здатність генерувати нові уявлення та ідеї.
2. Професійна установка на досягнення пріоритетних завдань підприємства, уміння проектувати і моделювати свої ідеї на практиці.
3. Реалізація інноваційного потенціалу педагога передбачає значну свободу дій і незалежність його у використанні конкретних методик, нове розуміння цінностей освіти, прагнення до змін, моделювання експериментальних систем.

Високий культурно-естетичний рівень, освіченість, інтелектуальна глибина і різнобічність інтересів педагога, його розуміння та сприйняття нових ідей, думок, напрямів, течій, його толерантності, гнучкості та широти мислення [140].

Останнім часом досить широко ввійшов у використання термін «інноваційні педагогічні технології». Перш ніж розглянути сутнісні ознаки інноваційних педагогічних технологій, потрібно уточнити ключові поняття «інновація» та «педагогічна технологія». Слово «інновація» має латинське походження і в перекладі означає «оновлення, зміну, введення нового».

У педагогічній інтерпретації інновація означає нововведення, що поліпшує хід і результати навчально-виховного процесу.

Дослідники проблем педагогічної інноватики (М. Бургін [33], В. Загвязинський [89], Н. Юсуфбекова [257] та ін.) намагаються співвіднести поняття нового в педагогіці з такими характеристиками, як корисне, прогресивне, позитивне, сучасне, передове.

Покладаючись на дослідження науковців, спробуємо обґрунтувати важливе значення інноваційної діяльності щодо підготовки фахівців ресторанної справи у вищих навчальних закладах, що характеризується системним експериментуванням, апробацією та застосуванням інновацій в освітньому процесі.

За оцінками авторів [5] сьогодні відомо понад три сотні визначень поняття «педагогічна технологія». Охарактеризуємо декілька найбільш часто вживаних із них. Педагогічна технологія – це строго обґрунтована система педагогічних засобів, форм і методів, їх етапність, націленість на вирішення конкретних навчально-виховних завдань [25]. Часто поняття «педагогічна технологія» розглядають як знання про педагогічну діяльність, що здійснюється за допомогою наперед визначених засобів. У такому трактуванні педагогічні технології – це окрема галузь педагогічної науки про розвиток, освіту, навчання і виховання особистості студента на основі суспільно значущих загальнолюдських якостей та досягнень психолого-педагогічної думки й основ інформатики. Автори [19,21] стверджують, що педагогічна технологія це «... певний порядок, логічність і послідовність відповідно до поставленої мети, як певною мірою алгоритмізації спільної діяльності викладача та студентів у процесі навчання, узгодженість їхніх дій та відносин».

До основних понять інноваційних технологій відносяться:

- нестандартні лекційні, практичні і семінарські заняття;
- індивідуальна робота;

- контроль і оцінка навчальних досягнень студентів;
- кабінетне, групове і додаткове навчання;
- економізація і екологізація освіти;
- науковий експеримент при вивченні нового матеріалу.

Педагогічні технології можна класифікувати так: структурно-логічні технології, інтеграційні технології, ігрові технології, тренінгові технології, інформаційно-комп'ютерні технології.

Особливість сучасної освіти полягає в тому, що на практиці різні технології можуть активно і дуже результативно поєднуватися.

Вивчення наукової літератури та досвід практичної роботи показує, що в даний час співвідношення теоретичної і практичної підготовки в майбутніх фахівців ресторанної справи усе ще не досягло оптимального варіанту.

Зрозуміло, що класична лекція (монолог викладача, який не супроводжується слайдами та іншими ілюстраціями на сучасному етапі) найменш ефективний метод навчання: він забезпечує засвоєння, у середньому, біля 5% змісту. У той же час «активне навчання» (долучення учасників освітнього процесу в різні види активної діяльності дозволяє досягнути значно кращих результатів).

На основі дослідження щодо максимального засвоєння матеріалу студентами викладачі кафедри готельно-ресторанної справи прийшли до висновку, що викладання навчального матеріалу потрібно коректувати і доповнювати інноваційними технологіями. Тому запропоновані наступні основні типи методів навчання, які дають позитивні результати:

1. Практика.
2. Трансляція матеріалу.
3. Розбір і аналіз ситуації.
4. Ігрові технології.
5. Імітація.
6. Проект.

Завдяки практиці в ресторанах Києва і Європи студенти за напрямом підготовки «Готельно-ресторанна справа» засвоюють професійні навички, включаючись у реальну діяльність.

У сучасних умовах трансляція лекційних занять обмежується не тільки прослуховуванням лекцій, а також поєднанням таких способів засвоєння матеріалу, як демонстрація матеріалу у вигляді презентації за допомогою комп'ютерних технологій та долученням самих студентів до підготовки і виступу щодо деяких питань на лекції.

У процесі розбору та аналізу ситуації виділяються з практичної діяльності ресторанного закладу типові ситуації. Студенти аналізують їх, а потім пропонують свої рішення та формують сценарії розвитку можливих подій. Завдяки цьому підходу в студента формується професійне мислення і можливість приймати рішення в ряді типових професійних ситуацій.

Головним завданням ігрових технологій є демонстрація моделей поведінки в типових ситуаціях або на одному з робочих місць ресторанного закладу.

Імітація – основа цієї технології полягає в тому, що студент особисто бере участь в ситуаціях, які є демонстрацією моделей поведінки персоналу і клієнтів ресторанного закладу. Розробляються сценарії, які дійсно виникають у реальній практичній діяльності будь-якого ресторанного закладу. Завдяки ігровій технології в студентів виникає можливість самим брати участь у ситуаціях, наближених до реальної дійсності, та вирішувати поставлені перед ними проблеми й завдання.

Проект — один із найбільш ефективних методів навчання. Суть проектного підходу полягає в тому, що студент залучається до системи колективних робіт, направлених на вирішення реальної практичної задачі, наприклад, написання для інвестора концепції чи бізнес-плану ресторану.

Проектуючи розвиток ситуації, аналізуючи дані, студенти отримують можливість засвоїти способи виконання відповідних робіт. Групова форма організації навчального проекту зобов'язує учасників організувати сумісну

діяльність та налагоджувати робочі комунікації, тобто вчитися діяти в команді. Навчання на базі проектного підходу найбільш ефективно при підготовці менеджерів ресторанної справи, які повинні забезпечувати професійне управління ресторанами.

Таким чином, використання таких інноваційних підходів до викладання навчального матеріалу з урахуванням сучасного рівня розвитку інформаційних технологій дозволить підвищити ефективність освітніх програм та, як наслідок, дасть можливість студентам засвоїти корисну інформацію.

Традиційно методи знань базуються на: повідомленні готових знань (відсутність самостійності); навчанні за зразком; індуктивній логіці (від конкретного до загального); механічній пам'яті; розповіді; бесіді вербальному викладанні інформації (вербалізм, абстрактність); опитувальних методах (репродуктивному відтворенні); зовнішній оцінці результатів [96].

Загалом, процес навчання часто має пасивний характер, та враховуючи специфіку навчальної дисципліни «Інноваційні ресторани технології», яка має в основі значне творче спрямування, в процесі теоретичного навчання, на нашу думку, доцільно застосовувати технологію проблемного навчання: формулювати тему, яка вивчається як проблема, і в процесі дискусій зі студентами знаходити варіанти правильних відповідей. Наприклад, у процесі теоретичного викладання навчального матеріалу з теми «Кадровий облік та створення робочих місць у модулі «Кадри і зарплата» можна сформулювати студентам проблему, яка полягає в ефективному структуруванні штатної чисельності при значній потужності ресторанного закладу та мінімальній частині статті витрат на формування штатного розкладу, а потім ця проблема вирішується при створенні віртуального ресторану на лабораторно-практичних роботах.

Організація навчання у вищій школі завжди повинна відповідати найновітнішим технологіям та впровадженням прогресивних методів

навчання, серед яких слід виділити інтерактивні, які передбачають найтісніший взаємозв'язок теорії та практики, науки та виробництва.

У процесі інтерактивного навчання студент уже стає не об'єктом, а суб'єктом навчання, тобто активним учасником подій і власної освіти та розвитку, що забезпечує його внутрішню мотивацію до навчання та сприяє ефективності освіти.

Оскільки фахівець ресторанної справи повинен володіти комунікативною культурою і вміти дискутувати, доцільно застосовувати під час навчання дискусію як технологію. Дискусія є діалогічною за своєю суттю, її застосування сприяє розвитку критичного мислення.

Ділові бесіди і рольові ігри – метод імітації, що сприяє розвитку прийняття управлінських рішень у різних виробничих ситуаціях. Діяльність студента носить продуктивний, творчий, пошуковий характер (додаток Б). Позитивним також є те, що студенти самі створюють проект, обґрунтовують його і захищають, не тільки відстоюючи свою точку зору, але й розуміючи та приймаючи думки інших.

Метод проектів завжди орієнтований на самостійну діяльність студентів – індивідуальну, парну, групову, котру студенти виконують протягом певного відрізка часу. Він завжди припускає рішення певної проблеми. Рішення проблеми передбачає, з одного боку, використання сукупності різноманітних методів, засобів навчання, а з іншого – необхідність інтегрування знань, умінь застосовувати знання з різних областей науки, техніки, технології, творчих галузей. Результати виконаних проектів повинні бути відчутними.

Теоретична проблема повинна знайти своє конкретне вирішення, практична – результат, який готовий до використання (на заняттях у ВНЗ, на виробництві і т.д.). Метод проектів, як педагогічна технологія, припускає сукупність дослідницьких, пошукових, проблемних і творчих методів.

Отже, в основі діяльності студентів під час виконання проектів лежить активізація пізнавальних процесів і практичних складових, йде пошук

рішення теоретичної або практичної, особисто значимої для студентів проблеми. Проектування дозволяє студентам вирішувати проблеми такого типу, які в традиційному навчанні не зустрічаються, розширювати освітній простір особистості проектувальників. У процесі проектування змінюється тип відносин, підвищується рівень відповідальності та компетентності як студента, так і викладача.

Метод проектів висуває вимоги щодо його застосування. Серед основних можна назвати такі:

1. Наявність значимої для студентів проблеми або завдання, що вимагає для свого вирішення дослідного (творчого) підходу;
2. Значимість (теоретична, практична або пізнавальна) результатів проекту;
3. Самостійна діяльність студентів;
4. Використання методів дослідження, які передбачають визначену послідовність дій: визначення проблеми та завдань для її рішення; висування гіпотез вирішення проблеми; обговорення методів дослідження і способів оформлення результатів проекту, збір і аналіз отриманих даних, підведення підсумків, оформлення і презентація проекту, висновки, на основі яких можуть висуватися нові проблеми, що потребують подальшого вирішення при застосуванні моделюючого методу.

Висунуті вимоги формують наступні етапи діяльності студентів для здійснення проектів:

1. Вибір теми проекту і кількості учасників;
2. Розподіл завдань серед студентів (або груп студентів);
3. Самостійна робота учасників проекту за своїми завданнями;
4. Проміжне обговорення результатів проекту з викладачем або в групах;
5. У випадку необхідності покращення фінансових результатів проекту - моделювання проекту;

6. Доробка проектів та їх оформлення;
7. Захист і критика проектів;
8. Колективне обговорення результатів, зовнішня оцінка, висновки.

Одним із головних процесів у цій методиці є оцінювання результатів проекту. Найбільш доцільним вважається підхід, коли студенти ознайомлені заздалегідь із критеріями оцінок, які охоплюють усі етапи здійснення проекту. Головними виступають значимість і актуальність вибору теми, а саме типу і класу закладу ресторанного господарства та його потужність, уважність, активність, самостійність і послідовність, а також застосування знань із суміжних галузей знань у його здійсненні, естетичність оформлення результатів, доказовість і аргументованість при захисті проекту.

Технологія моделюючого навчання розглядається нами як ефективний засіб самоактуалізації студентів. Підставою використання моделюючого навчання є функції, які вона визначає: ілюстративна функція як висвітлення інформації про нові об'єкти в звичайних, чуттєво-наочних формах; трансляційна функція як перенесення інформації, отриманої в одній, відносно вивченій сфері, на іншу, ще не відому сферу; змінювально-евристична функція, як попереднє пояснення явища, що вивчається; перетворююча функція – розглядання моделі як інструменту, оптимізації практичної діяльності.

Методологічною основою технології моделюючого навчання визначається теорія поетапного формування розумових дій, розроблена П. Гальперіним, яка розглядає процес навчання як процес оволодіння системою розумових дій, що визначає успіх діяльності, і є показником якості їх орієнтовної основи.

Орієнтовна основа дій реалізується на трьох рівнях: змістовно-цільовому (стратегічному), розпізнавально-діагностичному (функціональному); виконавчому (оперативному).

Використання технології моделюючого навчання сприяє розвитку в студентів: умінь аналізу та самооцінки знань із навчальної дисципліни;

формуванню умінь вивчення дисципліни з позиції інтегративного підходу; розвитку інтересу до практичного застосування знань та вмінь; формуванню навичок самоосвіти та дослідницьких навичок, здібностей до діагностики та прогнозування реального виробничого процесу, бачення будь-якої ситуації цілісно [46].

Наприклад, під час проведення практичних занять метод моделювання бізнес-процесів використовується завдяки таким етапам:

1. Створення реальної картини функціонування віртуального ресторану, а також процесів, що відбуваються в ньому.
2. Виявлення поточної проблеми у віртуальному ресторані та можливості вирішення її.
3. Створення бази для забезпечення стійкого функціонування й розвитку віртуального ресторану.

Моделювання бізнес-процесів за допомогою віртуального ресторану дозволило студенту зрозуміти:

- реальну картину функціонування підприємства, за допомогою існуючих в організації бізнес-процесів у вигляді графічних, табличних і текстових документів, що забезпечує «прозорість» усіх господарських операцій;
- імовірний аналіз наслідків щодо збоїв бізнес-процесів на тому або іншому етапі виконання робіт, можливість вчасно знайти й виправити виявлені помилки;
- створення передумов до постійного вдосконалювання й поліпшення управління віртуальним рестораном.

Внаслідок цього студенти зрозуміли задачі, що розв'язуються за допомогою розроблених моделей бізнес-процесів, а саме:

1. Уявлення про діяльність підприємства та прийнятих у ньому технологій у вигляді ієрархічних схем бізнес-процесів, що забезпечують наочне подання функціонування підприємства.

2. Побудову раціональної й ефективної організаційно-управлінської структури.
3. Упорядкування інформаційних потоків (у тому числі документообігу) усередині підприємства.
4. Розробку й побудову раціональних технологій роботи підрозділів підприємства.
5. Підвищення керованості бізнесу.
6. Аналіз вимог і проектування специфікацій корпоративної інформаційної системи.
7. Регламентацію службових функцій, розробку положень про відділи й посадові інструкції.

Навчилися прогнозувати за допомогою створення моделі бізнес-процесів, а саме:

- визначали ресурси, необхідні для виконання бізнес-процесу;
- описували технологію виконання бізнес-процесу;
- розробляли показники, за якими оцінюється бізнес-процес і його результати;
- за допомогою аналізу впровадженого моделювання бізнес-процесу вчилися презентувати виконану роботу та звітність перед викладачем.

Для вивчення дисципліни «Інноваційні ресторанны технології» ми поєднали декілька методів: програмований, проблемний, проектний, моделювання, інтерактивний, метод створення (праксичного) відчуття успіху в навчанні. Програмоване навчання на сучасному етапі розвитку освіти зростає у зв'язку з можливістю використання персональних комп'ютерів. Як зазначено у «Педагогічному словнику» за редакцією дійсного члена АПН України Гончаренка С., програмоване навчання – один із видів навчання, здійснюється за заздалегідь складеною навчаючою програмою, яка реалізується, зазвичай, за допомогою програмованих підручників та навчаючих машин. При програмованому навчанні матеріал та діяльність того, хто навчається, розподіляється на порції / дози / і кроки / етапи

навчання/; виконання кожного кроку контролюється, перехід до засвоєння наступних порцій матеріалу залежить від якості засвоєння попереднього [62].

Окремим видом програмованого методу є навчання із застосуванням алгоритмів, що успішно було реалізовано в навчальному процесі студентів за спеціальністю 8.14010101 «Готельна і ресторанна справа» з навчальної дисципліни «Інноваційні ресторани технології» за методикою автора. Для практичної реалізації впровадженого модуля «Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства» було адаптовано програмне забезпечення «GMS Ресторан», яке надало можливість розкрити суть інноваційних технологій управління ресторанним господарством.

Для швидкого і ефективного засвоєння нового модуля розроблено і впроваджено навчальний посібник «Інноваційні ресторани технології: автоматизована система управління «GMS Ресторан», який є невід'ємною частиною програмного забезпечення «GMS Ресторан».

У ході формувального етапу експерименту в процесі викладання дисципліни «Інноваційні ресторани технології» виявились також ефективними такі інноваційні методичні прийоми:

- *Заздалегідь заплановані помилки.* Викладач навмисно робить помилки (лексичні, стилістичні, психологічні тощо), перед тим наголошуючи студентам на тому, щоб вони їх помічали і виправляли, що, безумовно, викликає в них почуття власної гідності та стимулює бажання навчатися.
- *Дебати.* Обговорення, що будується на основі заздалегідь фіксованих виступів студентів, об'єднаних у команди-суперники, і на основі виступів-спростувань та дискусій-суперечок, обговорення певного питання. Студенти між собою із викладачами обмінюються думками, що навчає їх самостійно думати, вибудовувати аналітичний склад розуму, розвиває здатність аргументувати та поважати думки й погляди інших.
- *Презентація.* Уміння презентувати, якісно інформувати аудиторію – важлива складова професіограми майбутнього фахівця ресторанної справи.

- *Симпозіум-форма навчальної дискусії.* Студенти виступають із повідомленнями або рефератами, а потім відповідають на запитання аудиторії.

Виходячи з вищезазначеного, вважаємо, що метод проектів і моделювання є одним із способів, який дозволив сформувати і реалізувати проектно-моделюючий метод. Таким чином, застосування інформаційно-комунікативних засобів шляхом упровадження в навчальному середовищі ПММ (проектно-моделюючого методу) призвело до розробки АНМК (автоматизованого навчально-методичного комплексу).

Переконані, що вивчення отриманого проектно-моделюючого методу в даному аспекті дасть можливість доповнити деякі питання моделювання виробничих процесів, що може мати певне практичне значення для сучасного процесу навчання.

Як показав досвід запровадження введеного нами АНМК (автоматизованого навчально-методичного комплексу) в опануванні додаткового змістового модуля «Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства», найбільш доцільним є таке будування навчального процесу, в процесі якого виконується такий алгоритм роботи над проектом:

1. Проведення ряду занять із конкретної теми для оволодіння студентами необхідною базою основних понять, знань і вмінь для здійснення роботи з віртуальним закладом ресторанного господарства.
2. Попередня перевірка наявних знань і вмінь із теми в студентів, знаходження проблеми, що вимагає вирішення. Обговорення варіантів вирішення. Мотивування здійснення проекту.
3. Розподіл індивідуального завдання або формування проектних груп.
4. Обробка і узагальнення необхідної інформації. Аналіз аналітичних звітів.

5. Обговорення імовірного результату.
6. Моделювання отриманих результатів для здійснення ефективної роботи віртуального підприємства.
7. Презентація і захист проекту віртуального ресторану.
8. Підсумки роботи над проектами, обмін думками, дискусія, оцінка і самооцінка проектів.

Тому ми дослідили спільне між навчанням за допомогою моделюючого методу і методу проектів:

1. Закономірний взаємозв'язок між навчальним моделюванням і практичним життєвим досвідом самих студентів. У методі проектів зв'язок із життям служить найважливішим засобом створення різноманітних рішень за допомогою моделювання ситуацій і процесів, які відбуваються у віртуальному ресторані, що є джерелом нових знань, сферою застосування засвоєних способів діяльності.

2. Самостійна пізнавальна діяльність студентів. Моделювання різноманітних рішень для ефективної роботи віртуального ресторану, як і метод проектів, складається в систематичному включенні студентів у процес самостійного прийняття рішень для вирішення задач практичного і пізнавального характеру у визначеній системі на основі вузлових знань і вмінь.

3. Наявність індивідуального навчання, що обумовлена рівнем знань і вмінь, сформованих у кожного окремого студента за рахунок того, що моделювання як явище суб'єктивне, по-різному сприймається через наявність психологічних особливостей індивідуума. Індивідуалізація як у навчанні за допомогою моделювання, так і в методі проектів викликає різне формулювання різноманітних проблемних ситуацій, висування чисельних гіпотез і знаходження різноманітних шляхів їхнього аргументування (вирішення проблем). Крім цього, метод проектів застосовується як при використанні індивідуальних завдань, так і припускає можливість працювати в групах.

4. Метод моделювання дотичний до програмованого навчання, оскільки вирішення будь-якої проблемної ситуації, яка виникла у віртуальному ресторані за допомогою моделювання процесів, складається з ряду дій, що відповідають певному алгоритму навчального матеріалу для отримання певного результату.

Навчання з використанням моделювання процесів і явищ містить у собі можливість застосування алгоритмів, програмованих завдань, поетапного формування прийомів розумової діяльності.

Таким чином, на основі проведеного дослідження ми сформувавши модель методичної системи проектно-моделюючої діяльності підготовки майбутніх фахівців ресторанної справи з інноваційних ресторанных технологій (рис. 2.2).

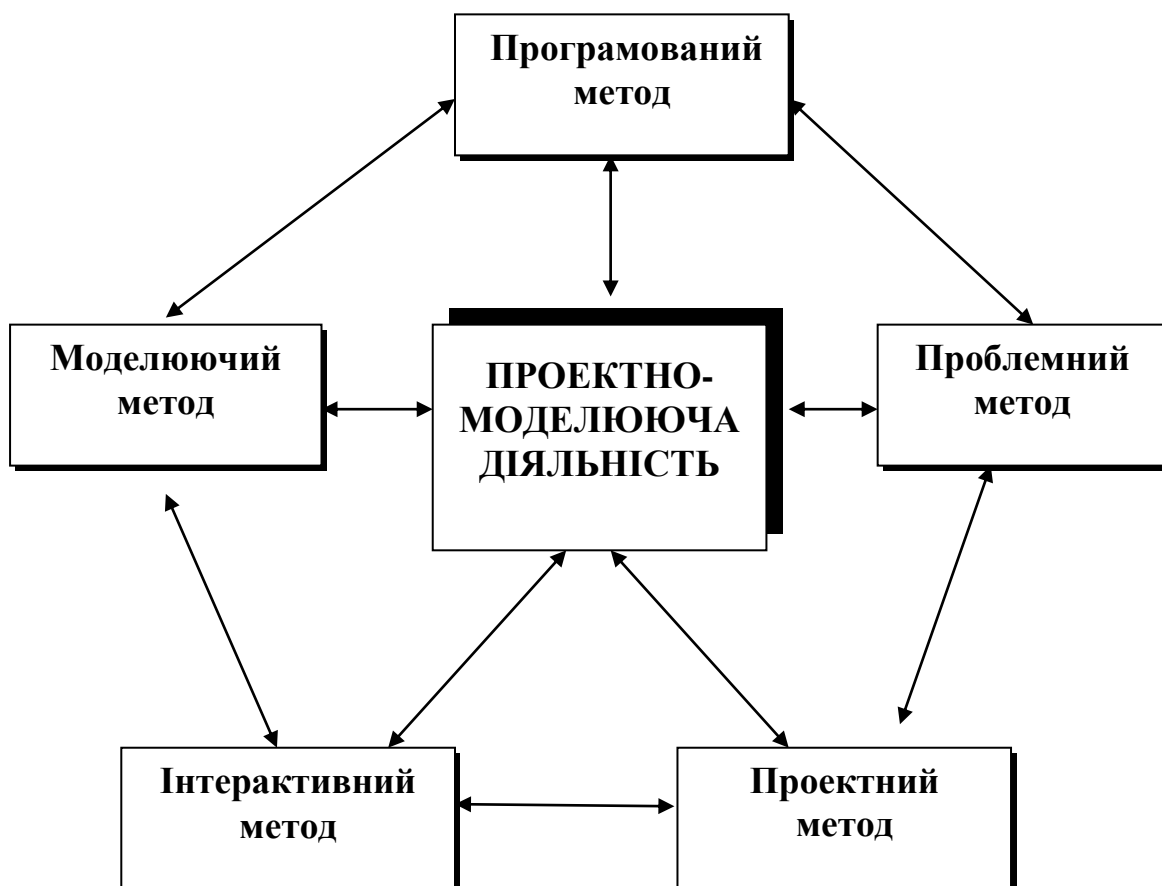


Рис.2.2. Модель методичної системи проектно-моделюючої діяльності в процесі підготовки майбутніх фахівців з інноваційних ресторанных технологій

Оскільки навчання студентів нерозривно пов'язане з вихованням, то заслуговує на увагу метод праксичного почуття. Це ті відчуття, яких зазнає людина від радості творчості, задоволення результатом своєї роботи, захоплення її процесом. Праксичні почуття підвищують працездатність, мобілізують внутрішні резерви людини.

Уперше обґрунтування терміну «праксичні почуття» було зроблено П. Якобсоном у монографії «Психологія почуттів» (1958). Автор визначив їх як «почуття, що викликані діяльністю, зміною її в процесі роботи, успіхом її або неуспіхом, труднощами її здійснення, її завершенням» [258].

У «Короткому словнику системи психологічних понять» (1984) К. Платонова праксичні почуття визначені як «відчуття, що пов'язані з різними особливостями діяльності – від нудьги і цікавості до радості і мук творчості, задоволення від досягнення мети» [184].

Б. Додонов у монографії «Емоція як цінність» (1978) показав, що емоції є не тільки супровідними діяльності, але й самі виступають у ролі її спонуки. У міру повторення вони закріплюються, стають бажаними для людини, а відповідні предмети – привабливими. Праксичні почуття, на його думку, складають один із цінних для особистості комплексів почуттів. Для створення праксичних почуттів викладач має аргументувати і стимулювати мотиви навчання або виконання певної лабораторно-практичної роботи, розвивати в студентів відповідні потреби у навчанні. Крім того, має бути приділена певна увага з боку викладача оцінці старанності студента. Слід пам'ятати, що негативні праксичні почуття найчастіше пов'язані з недоліками в організації занять а, отже, недостатньо сприяють формуванню потреб у навчанні [79].

Отже, навчання, як двосторонній процес, є взаємодією студентів і викладача, воно може бути ефективним лише тоді, коли зусиль докладають обидві сторони. Завданнями навчання в сучасних умовах є не тільки оволодіння знаннями, вміннями і навичками з обраної спеціальності, а й

підготовка студентів до самоосвіти, розвиток у них інтересу до навчання і формування пізнавальних потреб.

При використанні інтерактивних методик, заснованих на навчанні через взаємодію, відтворюються ситуації, взаємини і завдання, характерні для повсякденної діяльності професіоналів, що працюють з людьми, формується здатність мислити образно, обґрунтовувати свої позиції, свої життєві цінності.

Таким чином, як зазначалося вище, одним із завдань професійної підготовки фахівців ресторанної справи є формування у студентів системи понять професійної діяльності. Розглянуті в даному параграфі методи активізації навчального процесу і відчуття успіху спрямовані не лише на формування професійних понять і термінів, підвищення ефективності засвоєння через впровадження активних методів навчання, орієнтацію на навчально-практичну діяльність, але й на розвиток певних професійних якостей особистості студента.

Розробка проекту за певними етапами, аналіз результатів, моделювання процесів у віртуальному ресторані для отримання очікуваних результатів передбачає організацію плану дослідницької діяльності щодо вирішення задачі, поділ її на підзадачі, більшість із яких мають усі властивості вихідного проекту і вирішуються методами, застосовуваними до всього проекту.

Отже, в основі діяльності студентів під час виконання проектів лежить активізація пізнавальних процесів і практичних складових, йде пошук рішення теоретичної або практичної проблеми, яка з'явилась у процесі роботи з віртуальним рестораном, внаслідок чого студент за допомогою моделювання знаходить оптимальні рішення для ефективної роботи ресторану.

Враховуючи вищезазначене, ми зрозуміли, що під час застосування АНМК (автоматизованого навчально-методичного комплексу) студенти вирішували проблеми такого типу, які в традиційному навчанні не

зустрічаються, крім цього, розширюється освітній простір особистості проектувальників. У процесі проектно-моделюючого методу змінюється тип відносин, підвищується рівень відповідальності і компетентності як у студента, так і у викладача.

Висновки до другого розділу

Основною метою вищої освіти є переростання кількісних показників у якісні, базуючись на підпорядкуванні законам ринкової економіки, наповнюючи зміст освіти новітніми матеріалами, запроваджуючи сучасні технології навчання з високим рівнем інформатизації навчального процесу.

Глобалізація, зміна технологій, перехід до інформаційно-технологічного суспільства, інші чинники сучасної цивілізації зумовлюють розвиток людини як головну мету сучасного прогресу, ставлять перед державою і суспільством завдання розв'язання нагальних потреб освіти, які мали б працювати на перспективу розвитку суспільства. Як підкреслює академік В. Андрущенко, вища школа покликана формувати інтелект нації [11].

Очевидна необхідність підготовки фахівців, які володіють високим рівнем професійної компетентності як у сфері управління бізнес-процесами, так і у сфері інноваційних ресторанних технологій.

Характерною рисою сучасного суспільства є активне застосування в економіці інформаційно-комунікаційних технологій.

Одним із головних завдань сучасного етапу розвитку економіки України є подолання кризи, розробка та застосування сучасних методів і форм управління інноваційною діяльністю, створення умов для її активізації і підвищення ефективності.

Доведено, що інноваційне управління закладами ресторанного господарства забезпечує ефективна, злагоджена і безперервна взаємодія всіх його структурних підрозділів, спираючись на виявлення і прогнозування

споживчого попиту на ресторанні послуги, аналіз і оцінку наявних ресурсів та перспектив інноваційного розвитку.

Стратегія управління розглядається як єдиний раціональний підхід до регулювання фінансами підприємства, спроможний забезпечити їх виживання у висококонкурентному ринковому середовищі.

Вивчення особливостей діяльності фахівця ресторанної справи, його кваліфікаційної характеристики засвідчили, що зміст навчання студентів повинен містити теоретичні і практичні відомості, які відповідають основним функціям їх майбутньої діяльності, та мати практичну спрямованість.

Враховуючи широке застосування інформаційно-комунікативних засобів, виникає вимога реалізації безперервної комп'ютерної підготовки студентів протягом усього періоду навчання.

У процесі аналізу змісту навчання в профільних вищих навчальних закладах виявлено, що навчальні та робочі програми забезпечують можливість навчання теоретичних питань і недостатньо розкривають суть практичної сторони фахівців керівного складу. Для реалізації практичних умінь потрібна підготовка висококваліфікованого фахівця, яку можна реалізувати за допомогою здійснення нестандартних занять.

Таким чином, застосування інформаційно-комунікативних засобів шляхом впровадження в навчальне середовище ПММ (проектно-моделюючого методу) призвело до розробки АНМК (автоматизованого навчально-методичного комплексу).

Розробка проекту за алгоритмом, аналіз результатів, моделювання процесів у віртуальному ресторані для отримання очікуваних результатів передбачає організацію плану дослідницької діяльності щодо вирішення задач, поділу її на підзадачі, багато з яких мають усі властивості вихідного проекту і вирішуються методами, застосовуваними до всього проекту.

Отже, в основі діяльності студентів під час виконання проектів лежить активізація пізнавальних процесів і практичних складових, йде пошук рішення теоретичної або практичної проблеми, яка з'явилась у процесі

роботи з віртуальним рестораном, внаслідок чого студент за допомогою моделювання знаходить оптимальні рішення для ефективної роботи ресторану.

Враховуючи вищезазначене, ми зрозуміли, що під час застосування проектно-моделюючої діяльності студенти вирішували проблеми, які в традиційному навчанні не зустрічаються. Крім цього, розширюється освітній простір особистості проектувальників. У процесі проектно-моделюючої діяльності змінюється тип відносин, підвищується рівень відповідальності та компетентності як у студента, так і у викладача.

Виявлено, що проблема формування здатності майбутнього фахівця ресторанної справи до проектно-моделюючої діяльності на сьогодні залишається актуальною та недостатньо розробленою. Встановлено, що реалізацією компетентнісного підходу в процесі навчання фахівців ресторанної справи є проектно-моделююча діяльність на основі віртуального ресторану, оскільки завдяки їй перевіряється або формується готовність працювати на результат та формуються базові компетенції. Розкрито можливості впровадження проектно-моделюючої діяльності в межах цієї навчальної дисципліни завдяки виконанню та аналізу як індивідуальних проектів на прикладі віртуального ресторану, так і можливості моделювання й прогнозування майбутніх проектів у закладах ресторанного господарства.

Таким чином, педагогічний експеримент у рамках нашого дослідження є способом апробації методики навчання АНМК (автоматизованого навчально-методичного комплексу) шляхом застосування в процесі ПММ (проектно-моделюючого методу), розробленої на основі середовищного та технологічного підходів до проектування навчального процесу.

Для розробки методики навчання нами використано педагогічні технології. Із метою реалізації методики навчання інноваційних ресторанних технологій майбутніх фахівців ресторанної справи запропоновано навчальну методику на основі адаптованого програмного забезпечення «GMS Ресторан», розроблено критерії оцінювання навчальних досягнень

студентів, практичні та тестові завдання для поточного та підсумкового контролю.

Таким чином, можна зазначити, що інновації в системі освіти допомагають краще розробити систему навчання, завдяки якій ми зможемо передавати і засвоювати якомога більше знань, кількість яких із часом зростає. Інновації будуватимуть нові системи освіти, нові методи та принципи виховання, нововведення в педагогічну майстерність.

РОЗДІЛ III
ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ
МЕТОДИКИ НАВЧАННЯ
ІННОВАЦІЙНИХ РЕСТОРАННИХ ТЕХНОЛОГІЙ

3.1. Організація та проведення педагогічного експерименту

Педагогічний експеримент, у рамках нашого дослідження, є способом апробації методики навчання АНМК (автоматизованого навчально-методичного комплексу) шляхом застосування в процесі ПММ (проектно-моделюючого методу), розробленої на основі середовищного та технологічного підходів до проектування навчального процесу.

Авторська методика передбачає застосування комп'ютерних технологій на лекційних, лабораторно-практичних заняттях, у процесі організації самостійної роботи студентів, визначення рівня навчальних досягнень студентів та спрямована на вдосконалення ефективності підготовки майбутніх фахівців ресторанної справи з інноваційних ресторанних технологій.

Експериментальною базою дослідження стали вищі профільні навчальні заклади України IV рівня акредитації, що готують майбутніх фахівців ресторанної справи: Київський університет туризму, економіки і права, Київський національний торговельно-економічний університет, Національний університет харчових технологій.

Було визначено головні завдання експерименту, що повинні забезпечити:

1. Експериментальну перевірку доступності розробленого змісту дисципліни «Інноваційні ресторани технології» та методики її викладання для засвоєння студентами.

2. Перевірку результатів даних та методики її викладання на якість теоретичних знань і практичних умінь студентів під час вивчення дисципліни.

3. Виявлення рівня засвоєння основних понять дисципліни та визначення рівня сформованості набутих умінь під час роботи з програмним забезпеченням «GMS Ресторан».

Експеримент за змістом і цілями ми розподілили на три етапи, але взаємопроникнення змісту одного етапу в зміст другого та третього було присутнє на кожному відрізку експерименту. Загалом, протягом трьох років у експерименті брали участь 146 студентів на базі Київського університету туризму, економіки і права; Київського національного торговельно-економічного університету та Національного університету харчових технологій.

У ході організації педагогічного експерименту враховувався цілий ряд вимог. Серед яких, зокрема, слід виділити такі:

1. Експериментальна робота проводилася на аудиторних і позааудиторних заняттях із дисципліни «Інноваційні ресторанны технології» і проходила у звичайних умовах навчально-виховного процесу вищих профільних закладів, що готують майбутніх фахівців ресторанної справи, без порушення структури проведення занять, змісту типових навчальних програм.
2. Студенти експериментальних і контрольних груп навчалися за ідентичними навчальними планами, типовими навчальними програмами дисципліни «Інноваційні ресторанны технології», працювали з одними й тими ж підручниками, навчальними посібниками, дидактичним матеріалом, в умовах однакового матеріально-технічного забезпечення навчального процесу.
3. На початковому етапі експерименту всі студенти мали приблизно однаковий рівень сформованості фахових понять із інноваційних ресторанных технологій.

Згідно з навчальним планом дисертантом читався теоретичний курс та проводились лабораторно-практичні роботи на п'ятому курсі в дев'ятому та десятому семестрах.

Лекції проводились окремо для потоків, а лабораторно-практичні заняття – для підгруп із кількістю студентів не більше 15 осіб.

На всіх етапах експерименту використовувалися різні методи дослідження: опитування студентів, індивідуальні бесіди, анкетування, контрольні зрізи.

Для оцінки ефективності розробленої методики навчання необхідно було встановити відповідні критерії. Згідно зі словником «Професійна освіта» [193] при виборі критеріїв ми керувалися такими вимогами: критерії повинні бути об'єктивними; включати найістотніші, основні моменти досліджуваного явища; охоплювати типові сторони явища; формулюватися чітко, точно, коротко; вимірювати саме те, що хоче перевірити дослідник.

Із метою об'єктивного оцінювання результатів навчальної роботи в нашому дослідженні використовувалися різні критерії, основу яких становили: об'єм інформації, що передається для засвоєння, кількість відтворених студентами елементів знань, час засвоєння, характер запам'ятовування, рівень засвоєння основних понять, уміння переробляти та використовувати одержану інформацію в нових умовах.

Головним критерієм оцінки ефективності та якості підготовки майбутніх фахівців ресторанної справи в проведеній нами експериментальній роботі ми вважали успішність (покращення знань) студентів із дисципліни «Інноваційні ресторанны технології». Цей критерій, виражений у відсотках, являє собою покращення знань після засвоєння впровадженого додаткового змістового модуля «Інноваційні ресторанны технології» і є критерієм якості засвоєння знань, а також характеризує рівень оволодіння практичними вміннями.

При цьому загальна оцінка якості знань виставлялася з урахуванням аналізу відповідей на окремі питання. Спочатку для більш точного й

об'єктивного аналізу відповідей із кожного питання було виявлено набір елементів знань і вмінь, що необхідний для найбільш повної та обгрунтованої відповіді. Основними компонентами знань ми вважали такі: теоретичного матеріалу, визначень, термінології, закономірностей, методики аналізу отриманих результатів. До основних компонентів умінь ми віднесли такі: обробляти і аналізувати отриману інформацію, прогнозувати ймовірні варіанти розвитку підприємства, моделювати найефективніші бізнес-процеси ресторанного закладу, застосовувати знання на практиці за допомогою віртуального ресторану.

Крім того, впроваджений нами АНМК (автоматизований навчально-методичний комплекс) в роботі зі студентами вимагає компетентнісного підходу до навчання інформаційно-комунікативними засобами.

Глосарій термінів подає поняття ЕФО «компетенція / компетентність» як здатність робити щось добре, ефективно; відповідність до вимог, що ставляться при працевлаштуванні; здатність виконувати особливі трудові функції [246, с. 63]. Компетенція включає сукупність взаємозв'язаних якостей особи (знань, умінь, способів діяльності, досвіду) і є відчуженою, наперед заданою соціальною вимогою (нормою) до освітньої підготовки студента, необхідної для його якісної продуктивної діяльності в певній сфері. Компетентність – володіння студентом відповідною компетенцією і включає особове ставлення до неї і предмету діяльності.

Компетентність – особова якість (сукупність якостей), що вже відбулася, студента і мінімальний досвід діяльності в заданій сфері [21, с. 141].

Компетентність – якість людини, яка завершила освіту певного ступеня, що виражається в готовності (здатності) на її основі до успішної (продуктивної, ефективної) діяльності з урахуванням її значущості й соціальних ризиків, які можуть бути пов'язані з нею [24, с. 24].

Інформаційно-технологічна компетентність – це інтегративне утворення, що характеризує зрілу особистість людини сучасного суспільства

й таке, що охоплює три основні підструктури особистості: мотивацію (до засвоєння і застосування комп'ютерних інформаційних технологій); здатності (до сприйняття, розумової переробки й обміну з іншими людьми інформацією за допомогою комп'ютерних інформаційних технологій); досвід (знання про комп'ютерні технології й уміння їх застосовувати) [23]. Інформаційна компетентність – це сукупність компетенцій, пов'язаних із роботою з інформацією в усіх її формах і представленнях, які дозволяють ефективно користуватись інформаційними технологіями різних видів як у традиційній друкованій формі, так і комп'ютерними телекомунікаціями, працювати з інформацією в різних її формах і виявленнях як у повсякденному житті, так і в професійній діяльності [19]. М. Холодна вважає, що компетентність – це особливий тип організації предметно-специфічних знань, що дозволяють приймати ефективні рішення у відповідній галузі діяльності. На її думку, знання повинні задовольняти такі вимоги: різноманітності (різноманітність знань про різне); структурованості; гнучкості; оперативності й доступності; здатність до застосування знань у нових ситуаціях; категоріальний характер знань; володіння не тільки декларативними, але й процедурними та конструктивними знаннями; рефлексії, тобто знання про широту й глибину своїх знань [244, с. 207].

Аналіз наведених визначень дозволяє зробити такий висновок. Незалежно від трактування, компетентність:

- 1) завжди розглядається в контексті діяльності, що їй відповідає;
- 2) є важливим новоутворенням особи, що є інтеграцією різних компетенцій людини;
- 3) характеризує ступінь підготовленості людини до діяльності, характер і ефективність її здійснення;
- 4) формується в ході освоєння людиною відповідної діяльності.

Окрім цього, всі дослідники підкреслюють, що суть компетентності відображає здатність успішно і безпомилково здійснювати діяльність як в стереотипних, так і в нестандартних ситуаціях.

Компетентність завжди виявляється в діяльності: предметно-інформаційній, діяльнісно-комунікативній, ціннісно-орієнтирній. Не можна виявити непроявлену компетентність. Природа компетентності така, що вона може виявлятися лише в органічній єдності з цінностями людини, тобто за умови глибокої особистої зацікавленості в даному виді діяльності. На практиці змістом діяльності, що має особисту цінність, може бути досягнення конкретного результату або способу поведінки.

Таким чином, для оволодіння знаннями засобами інформаційно-комунікативних технологій ми можемо виділити такі компоненти: мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, ціннісно-рефлексивний, емоційно-вольовий. Виділені компоненти існують не ізольовано один від одного, вони тісно взаємопов'язані між собою. Охарактеризуємо зміст виділених компонентів.

Мотиваційний компонент: прагнення і здатність (готовність) до отримання знань, умінь і навичок у галузі інформатики, комп'ютерної техніки та інформаційно-комунікаційних технологій; прагнення самостійно використовувати можливості комп'ютера як засобу інформаційної діяльності в навчальній та позанавчальній діяльності; прагнення вивчати нові досягнення в галузі інформатики; націленість на досягнення високого рівня інформатичної компетентності; мотивація досягнення успіху в професійній діяльності на основі використання інформаційних технологій, прагнення отримати визнання у своїх однокурсників, колег тощо.

Поняття «мотив» у короткому енциклопедичному словнику «Соціологія» визначено як одне з фундаментальних понять, що використовується в психології для опису й аналізу сфери спонукання суб'єкта до діяльності, наочний зміст потреби, для задоволення якої суб'єкт здійснює активну, спрямовану діяльність [215, с. 425]. Мотив виконує функцію сенсоутворення, додає сенсу окремим діям, цілям, умовам їх досягнення [215, с. 426]. На думку А. Садекова та Д. Прусс, поняття «мотивація» трактується як «сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних

сил, що спонукають до діяльності, задають межі і форми діяльності та спрямовують цю діяльність на досягнення певних цілей» [209, с. 6].

Мотивація виражалася в бажанні майбутніх фахівців із готельно-ресторанної справи оволодіти основами професійної майстерності в процесі навчальної діяльності.

У нашому дослідженні мотиваційний компонент є одним із основних, який стимулює студентів до прагнення нових знань з інформаційних технологій, які розкриваються в процесі роботи з впровадженням в навчальний процес автоматизованої системи управління ресторанним господарством «GMS Ресторан».

Головним повинне бути прагнення до професійного зростання та самореалізації.

Когнітивний компонент: сукупність знань, що відображають систему сучасного інформаційного суспільства; знання, які складають інформативну основу пошукової пізнавальної діяльності; теоретичні знання про основні поняття та методи інформатики як наукової дисципліни; знання інформаційних технологій, їх можливостей для розв'язання професійних задач; здатність аналізувати інформаційні ресурси і виявляти їх можливості для розв'язання задач професійної діяльності; проявляти креативність, гнучкість, критичність, системність, мобільність, оперативність мислення в ситуаціях пошуку та перетворення необхідних даних.

Вищезазначений компонент є актуальним для нашого дослідження, важливою характеристикою особистості студента є ступінь розвитку активної самостійності в процесі навчання АНМК.

Якісна організація самостійної роботи студентів із додаткового змістового модуля ««Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства» дисципліни ««Інноваційні ресторанны технології» передбачає створення різнорівневих практичних завдань відповідно до кожного модуля програмного забезпечення для самостійної роботи студентів та методичних рекомендацій щодо її виконання.

Не менш важливим є діяльнісний компонент: досвід пізнавальної діяльності, зафіксований у формі його результатів – знань у галузі інформатики; досвід здійснення відомих способів діяльності у формі умінь діяти за зразком; досвід творчої діяльності у формі умінь приймати ефективні рішення в проблемних ситуаціях; досвід здійснення емоційно-ціннісних відношень у галузі особистісних орієнтацій; уміння працювати з апаратним та програмним забезпеченням на рівні кваліфікованого користувача; уміння спілкуватися з використанням інформаційних засобів і технологій; уміння орієнтуватися в інформаційному середовищі.

Ми розглядаємо цей компонент як управління процесами віртуального ресторану на основі отриманих фінансових результатів у процесі діяльності з АНМК. Практичні знання майбутнього фахівця ресторанної справи спонукають студента до проектно-моделюючої функції, яка лежить в основі АНМК.

Ціннісно-рефлексивний компонент: адекватна самооцінка власних можливостей у використанні інформаційних технологій, інформаційних ресурсів, упевненість у їх виборі та реалізації; наявність власної позиції щодо застосування інформаційних технологій у професійній діяльності для розв'язання економічних задач; прагнення до самоактуалізації, саморозвитку, постійної роботи над собою у сфері інформаційних технологій; прагнення до професійного самовдосконалення на основі інформаційних технологій; здатність адекватно орієнтуватися в інформаційних інноваціях; здатність брати на себе відповідальність за інформатизацію професійної діяльності; здатність до рефлексії у сфері пошуку та перетворення інформації, в опануванні та використанні інформаційних технологій; самоаналіз і самооцінка професійної діяльності на основі інформаційних технологій; здатність адекватно оцінювати власні досягнення в галузі інформатики, свій рівень інформатичної компетентності; уміння визначати переваги і недоліки власної компетентності в галузі інформатики та інформаційних технологій; уміння визначати резерви свого подальшого професійного зростання; уміння регулювати свою інформатичну діяльність і ставлення до неї.

У нашому дослідженні ми прослідковуємо присутність даного компонента під час того, коли студент на основі отриманих фінансових результатів віртуального ресторану повинен швидко реагувати і приймати ефективні рішення для вирішення проблемних ситуацій.

Емоційно-вольовий компонент: здатність розуміти власний емоційний стан у ситуації пошуку та перетворення потрібної інформації; здатність достойно переживати відсутність результату, технічні та інші збої в процесі роботи в інформаційному середовищі; здатність відкрито ділитися своїми почуттями і переживаннями щодо використання інформаційних технологій; цілеспрямованість дій в інформаційному середовищі; терпіння і володіння собою в ситуаціях пошуку та перетворення інформації за допомогою інформаційних технологій; наполегливість в опануванні знань у галузі інформатики і умінь у використанні нових інформаційних технологій у професійній сфері; наполегливість у досягненні цілей самоактуалізації та саморозвитку; прояв вольових зусиль у розв'язанні навчальних і професійних проблем; прояв ініціативності, сміливості, принциповості в розробці і здійсненні навчальних і професійних проектів на основі інформаційних технологій.

У запропонованому АНМК студент чітко уявляє свої недоліки в опрацьованій роботі під час презентації віртуального ресторану. Вміння приймати отримані результати свого проекту, сміливість і бажання вирішувати проблеми на професійному рівні надають можливість студентам проявити себе в повній мірі завдяки своїй волі в реальних життєвих ситуаціях.

Виходячи з вищезазначеного, діяльнісний компонент навчального процесу фахівців ресторанної справи передбачає формування знань і вмінь роботи з АНМК, а саме розробку і моделювання проектів.

Отже, нами визначено критерії ефективності навчального процесу фахової підготовки майбутніх фахівців ресторанної справи.

До критеріїв мотиваційного компонента відносять умотивованість майбутніх фахівців ресторанної справи до професійної діяльності.

Показником мотиваційного критерію була наявність у студентів мотивації до діяльності в індустрії гостинності, інтересу до обраної професії, пов'язаної з наданням готельно-ресторанних послуг.

Критерієм когнітивного компоненту є проектування: уміння планувати діяльність щодо пошуку, збирання, зберігання, опрацювання інформації; планування обговорення досліджень, результатів, презентацій, сумісної діяльності, розподілу праці; уміння орієнтуватися в сучасному стані і тенденціях розвитку інформаційно-комунікативних технологій; уміння працювати з системами економічного проектування та системами підтримки проектного менеджменту. Моделювання: уміння будувати інформаційні моделі економічних об'єктів і використовувати їх; володіння навичками роботи з готовими імітаційними економічними моделями; уміння інтерпретувати отримані результати.

Критерієм діяльнісного компонента є алгоритмізація: усвідомлення комп'ютера як універсального виконавця алгоритмів; володіння базовими поняттями теорії алгоритмів; володіння навичками алгоритмів розв'язання практичних завдань.

Критерієм ціннісно-рефлексивного компоненту ми виділили рефлексію, яка являє собою відстеження людиною цілей, процесу і результатів своєї діяльності щодо набуття компетенцій у галузі інформатики, а також усвідомлення тих внутрішніх змін, які в ній відбуваються, усвідомлення себе як особистості, що змінюється. Рефлексія дозволяє виявити і подолати протиріччя, що виникають у житті людини між знаннями і поведінкою, бажаним, можливим і дійсним.

Критерієм емоційно-вольового компоненту ми визначили управління: розуміння специфіки процесів управління в економічній сфері; володіння інструментами проектного менеджменту.

Таким чином, у процесі експериментальної роботи нами обрано, критерії сформованості інформаційно-комунікативної компетентності фахової підготовки майбутніх фахівців ресторанної справи, яка поєднує мотиваційний, діяльнісний, когнітивний, ціннісно-рефлексивний, емоційно-вольовий компоненти в системі критеріїв, показників та діагностичного інструментарію (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Критерії сформованості інформаційно-комунікативної компетентності фахової підготовки майбутніх фахівців ресторанної справи

Компоненти	Критерії	Показники	Діагностичний інструментарій
Мотиваційний	Вмотивованість до професійного розвитку.	1. Мотивація до діяльності в індустрії гостинності. 2. Інтерес до обраної професії.	Анкетування студентів із метою визначення рівня змотивованості.
Діяльнісний	Володіння базовими поняттями теорії алгоритмів, володіння навичками алгоритмів розв'язання практичних завдань.	3. Розробка проектів віртуального ресторану.	Аналіз та оцінювання об'єктів і результатів навчальної діяльності студентів.
Когнітивний	Володіння знаннями, що відображають систему сучасного інформаційного суспільства; знаннями, які складають інформативну основу пошукової пізнавальної діяльності.	4. Рівень сформованості знань з проектування і моделювання проектів віртуального ресторану.	Вхідне, поточне і вихідне діагностування знань студентів.

Компоненти	Критерії	Показники	Діагностичний інструментарій
Ціннісно-рефлексивний	Прагнення до професійного самовдосконалення на основі інформаційних технологій; уміння визначати переваги і недоліки власної компетентності в галузі інформатики та інформаційних технологій.	5. Оцінка ефективності результатів віртуального ресторану.	Аналіз та оцінювання об'єктів і результатів навчальної діяльності студентів.
Емоційно-вольовий	Уміння управляти - розуміти специфіку процесів управління в економічній сфері; володіти інструментами проектного менеджменту.	6. Прийняття управлінських рішень.	Аналіз ефективності результатів прийнятих управлінських рішень у процесі навчальної діяльності студентів.

Для перевірки знань доступності змісту і рівня засвоєння дисципліни «Інноваційні ресторанні технології» були проведені контрольні роботи щодо засвоєння дисципліни «Інноваційні ресторанні технології» і сформованості професійних умінь після кожної теми навчального матеріалу. При доборі та формулюванні завдань контрольних робіт, взято до уваги те, що вони мають відображати ключові моменти програмного змісту. Також були враховані вимоги до перевірочних робіт (контрольних робіт) вченого А. Киверялга: об'єктивність оцінки результатів, порівняність, діагностична цінність, порівняність і економність [138, с. 23–25].

При аналізі контрольних робіт і результатів успішності для кількісної оцінки засвоєння змісту застосований компонентний аналіз понять, умінь і навичок. Компонентний аналіз – метод характеристики цілісної сутності явища за допомогою виявлення його складових структурних елементів (компонентів). При експериментальній перевірці на доступність змісту

програми компонентами виступають елементи знань і вмінь, які було внесено на засвоєння.

За кожним елементом знань при аналізі контрольних робіт було виставлено умовну оцінку, що відображала якість виконаної роботи: оцінка «1» ставилася за умови, що відповідь дана правильно та в повному обсязі; умовна оцінка «0» - коли відповідь була не повна, із помилками або неправильна. Загальна умовна оцінка за всю контрольну роботу визначалася сумою умовних оцінок за всі елементи знань; також студенту виставлялася оцінка за п'ятибальною шкалою, причому загальнопедагогічні критерії оцінювання були конкретизовані з урахуванням специфіки предмету оцінювання:

- оцінка «5» ставилася за повні й точні знання, свідоме оперування ними, коли сутність питання було повністю розкрито й обґрунтовано; практичне завдання виконано;
- оцінка «4» виставлялася за відповідь, коли при розкритті питання були вказані основні або деякі головні ознаки, були допущені неточності, які не є помилками; практичне завдання виконано;
- оцінка «3» ставилася за відповідь, яка вказувала лише на головні ознаки при розкритті змісту питання, відповідь містила помилки і неточності; у практичному завданні допущені помилки;
- оцінка «1» - це повна відсутність знань, невиконання завдань, невміння працювати.

При оцінюванні теоретичних знань та практичних умінь студентів ми використовували певний критерій – коефіцієнт засвоєння матеріалу K_z , який визначався за формулою:

$$K_z = (\text{Бум} * 100) / n ,$$

де K_z – коефіцієнт засвоєння матеріалу, %;

Бум – сума умовних балів, виставлених студенту за виконання роботи (умовна оцінка);

n – кількість елементів в еталоні знань.

Коефіцієнти засвоєння навчального матеріалу з відповідних тем програми (див. додаток А) в ході проведення констатуючого етапу експериментальної роботи склали (табл.3.1).

Таблиця 3.1

**Результати коефіцієнту засвоєння навчального матеріалу з
дисципліни «Інноваційні ресторанні технології»**

Теми навчальної дисципліни «Інноваційні ресторанні технології»	Відсоток засвоєння навчального матеріалу (%)
Змістовий модуль 1.	
1.1.	55
1.2.	65
1.3.	63
1.4.	40
Змістовий модуль 2.	
2.1.	68
2.2.	63
2.3.	60
2.4.	72
2.5.	67
Змістовий модуль 3.	
3.1.	76
3.2.	68
3.3.	86
3.4.	82
3.5.	65
3.6.	68
3.7.	70
3.8.	72

Досліджуючи результати контролю теоретичних і практичних знань кожної теми всіма студентами, ми встановили таку відповідність рівнів

сформованості знань і вмінь коефіцієнтам засвоєння навчального матеріалу (табл.3.2).

Таблиця 3.2

Рівень сформованості знань і вмінь

Рівень сформованості	Коефіцієнт засвоєння (%):
високий	понад 90
середній	від 74 до 89
достатній	від 60 до 73
низький	до 59

Співвідношення між умовними та традиційними оцінками п'ятибальної системи ми здійснювали з урахуванням оцінювання знань за національною та ECTS шкалою (табл.3.3):

Таблиця 3.3

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Національна шкала	«5» відмінно	«4» добре		«3» задовільно		«2» нез-но	«2» нез-но
Шкала університету	90-100	82-89	74-81	64 - 73	60 - 63	35 - 59	0 - 34
Шкала ECTS	A	B	C	D	E	FX	X
Рівні навчальної діяльності	Високий рівень	Вищий від середнього	Середній	Нижчий від середнього	Низький	Із можливістю повторного захисту	З обов'язковим повторним проектуванням

Результати контролю теоретичних знань і практичних умінь студентів надали можливість проаналізувати особливості засвоєння навчального матеріалу дисципліни «Інноваційні ресторани технології». Нами було відмічено, що теми зі змістового модуля 2 «Інноваційні технології надання

послуг у ресторанному господарстві» засвоєні на достатньому рівні (коефіцієнт засвоєння від 60% до 73%), але теми 2.2 «Інноваційні форми надання послуг у ресторанному господарстві» і 2.3 «Інноваційні форми обслуговування в закладах ресторанного господарства» засвоєні слабо (коефіцієнт засвоєння 60-63%). Також на достатньому рівні були засвоєні теми зі змістового модуля 3 «Інноваційні технології надання послуг у ресторанному господарстві» (коефіцієнт засвоєння від 65% до 86%); теми 3.5 «Інноваційні технології та якість харчових продуктів функціонального призначення», 3.6 «Методологія розроблення харчових раціонів спеціального призначення» засвоєна слабо (коефіцієнт засвоєння 65 - 68%). За результатами перевірки особливу увагу потрібно приділити змістовому модулю 1 «Основи теорії інновацій у ресторанному господарстві», а саме темі 1.4 «Управління інноваційними процесами в ресторанному господарстві», яка засвоєна студентами на низькому рівні (коефіцієнт засвоєння 40%).

Рівень успішності студентів під час проведення експерименту визначався за результатами контрольних робіт. Під час розробки завдань до їх виконання нами було враховано наступні вимоги:

1. Питання і завдання для кожного варіанта контрольної роботи охоплювали всі модулі вивченого матеріалу.
2. Питання та завдання контрольних робіт були спрямовані на виявлення рівня засвоєння основних понять дисципліни і визначення рівня набуття практичних умінь.
3. Усі варіанти завдань повинні мати приблизно однакову складність.

Результати, що ми отримали в ході першого констатувального етапу експериментальної роботи при використанні компонентного методу (додаток 1 етап), підтвердили необхідність подальшої роботи з удосконаленням змісту і методики підготовки фахівця ресторанної справи під час вивчення дисципліни «Інноваційні ресторани технології». Нами була розроблена оновлена програма дисципліни, основу якої становили модулі попередньої

програми, що були доповнені змістовим модулем «Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства» з використанням комп'ютерних технологій, що враховували педагогічну спрямованість навчальної дисципліни.

Проведення експериментальної перевірки запропонованої системи методики викладання «Інноваційні ресторани технології» базувалося на положенні, що мета педагогічного дослідження полягає у виборі найбільш оптимальних способів перетворення педагогічної діяльності із існуючої в нову, отриманні нового наукового результату пошуку, який безпосередньо і опосередковано впливає на вдосконалення навчально-виховного процесу [88, с. 58–59].

Надійність результатів методичного експерименту забезпечувалася врахуванням сучасних вимог і теоретичними положеннями щодо організації і проведення методичного експерименту [52, 88, 99, 138, 144, 155, 207].

Відповідно до них був проведений контрольний зріз, який надав можливість встановити рівень готовності студентів до професійної підготовки за напрямком «Інноваційні ресторани технології». Ефективність експериментального навчання визначалася шляхом порівняння результатів навчання і динамікою рівня визначених параметрів (рівень засвоєння знань і вмінь за компонентами, рівень сформованості професійного інтересу і професійних якостей особистості, самостійності в роботі) в експериментальних і контрольних групах.

Дослідження вивчення розробленої методики з дисципліни «Інноваційні ресторани технології» здійснювалося за допомогою різних методів, серед яких головними були: проведення спостережень на теоретичних та лабораторно-практичних заняттях, бесіди, проведення контрольних робіт, аналіз їх результатів, які підтвердили необхідність проведення дослідження з навчання майбутніх фахівців ресторанної справи з використанням комп'ютерних технологій, обробка успішності методами математичної статистики, аналіз якості навчальної документації (програм,

методичних розробок до проведення лабораторно-практичних занять, індивідуальних і самостійних завдань виконаних студентами).

Другий етап педагогічного експерименту було проведено у 2013–2014 навчальних роках. Метою його було визначення доцільності впровадження оновленої програми дисципліни «Інноваційні ресторани технології» та доступності засвоєння її студентами. Усього в цьому етапі взяли участь 146 студентів. Для визначення рівня початкової підготовки на першому практичному занятті студентам було запропоновано констатуючу контрольну роботу. Завдання для контролю не були складними і не виходили за межі програми. Робота складалася з шістьох завдань. Відповіді студентів фіксувалися на заздалегідь підготовлених аркушах. Спочатку заповнювалися відомості про респондента: прізвище та ім'я; група та рік навчання; наявність спеціальної підготовки з досліджуваного напрямку; якщо така підготовка є, то який навчальний заклад закінчено і коли. Контрольна робота містила питання і тестові завдання, які охоплювали не тільки перевірку знань сутності управлінської системи закладів ресторанного господарства, але й знання з економіки підприємства, організації ресторанного господарства. Один із варіантів даної форми контролю знань із визначення початкової підготовки наведено нижче.

Контрольна робота для визначення початкових знань студентів із дисципліни
«Інноваційні ресторани технології»

Прізвище, ім'я студента _____

Група _____ Навчальний рік _____

Чи маєте Ви спеціальну підготовку з напрямку «Готельно-ресторанна справа»?

Так, ні (підкресліть).

Якщо маєте, то який навчальний заклад і коли закінчили, яку отримали спеціальність _____

1. Менеджмент – це

2. Що означає поняття «норма управління» в менеджменті?

- а) обсяг управлінської інформації, що передається з вищого на нижчий рівень управління;
- б) кількість працівників, яких доцільно підпорядковувати безпосередньо менеджеру;
- в) кількість працівників, які повинні входити до складу одного підрозділу;
- г) кількість підрозділів, що доцільно створювати в організації.

3. Чистий прибуток – це

4. За якими критеріями та за допомогою яких інструментів рішення можна оцінити тенденцію цін? Проаналізувати.

5. Розкрити сутність понять: «виробничий процес», «технологічний процес», «технологічна операція» в ресторанному господарстві. Для чого призначені документи «Калькуляційна картка» та «Технологічна картка».

6. Якими знаннями і вміннями повинен володіти сучасний управлінець ресторанного господарства?

Аналіз результатів проведеної контрольної роботи показав, що із шести запропонованих студентам питань на перше правильну відповідь дали 20 студентів (13,7 %), на друге питання відповіло 15 студентів (10,3%), із третім завданням успішно впоралися 40 студентів (27,4%), на четверте питання – відповідно 25 студентів (17,1%), на п'яте завдання позитивну відповідь дав 41 студент (28,0%), із шостим завданням впоралося 5 студентів (3,4 %). Зазначені результати дають підстави зробити висновок, що на перше питання не зуміли правильно відповісти 126 студентів.

Під час відповіді на четверте завдання студенти плутали критерії оцінки тенденції цін. Кращі результати показали студенти в процесі відповіді на п'яте завдання, але не всі могли розкрити сутність понять. Шосте завдання викликало значні складнощі, студенти плуталися у визначенні, якими вміннями повинен володіти сучасний управлінець ресторанної справи.

Результати проведеної контрольної роботи та аналіз загальної успішності студентів дозволив визначити контрольні та експериментальні групи. Розбіжність середнього балу за результатами констатуючої контрольної роботи між обраними групами (\bar{X}) становив 2 бали. Стандартне відхилення ($\pm\sigma$) 4,5, що свідчить про те, що на початку експерименту рівень знань в обох групах був практично однаковий (додаток Р).

Тому на початку другого формувального етапу дослідно-експериментальної роботи було впроваджено перевірку методики навчання майбутніх фахівців ресторанної справи з використанням комп'ютерних технологій та її структурних компонентів, навчального посібника «Інноваційні ресторанні технології: автоматизована система управління «GMS Ресторан» та визначення досягнутого рівня сформованості знань і вмінь із питань інноваційних ресторанних технологій майбутніх фахівців ресторанної справи.

Формувальний етап експерименту в експериментальних групах (ЕГ) проводився з використанням розробленої методики навчання АНМК (автоматизованого навчально-методичного комплексу). Авторська методика передбачала застосування інформаційно-комунікативних технологій та методичного забезпечення на лекційних, лабораторно-практичних заняттях, під час оцінювання навчальних досягнень студентів та організації їхньої самостійної роботи.

Навчання студентів контрольних груп проводилося за прийнятою на кафедрі методикою. Студентам експериментальних груп було запропоновано оновлену методику викладання дисципліни та науково обґрунтоване її методичне забезпечення. Було розроблено і впроваджено в навчальний процес навчальний посібник, який успішно використовувався в практиці проведення лабораторно-практичних робіт і дав можливість ефективно працювати з програмним забезпеченням «GMS Ресторан», більше уваги було

приділено активізації пізнавальної діяльності та самостійної роботи студентів.

В експериментальних групах, у яких навчання здійснювалося за новою методикою, спостерігалася тенденція підвищення успішності як під час захисту лабораторно-практичних робіт, так і під час виконання контрольних робіт.

Отже, нами запропоновано методику проведення лабораторно-практичних занять із дисципліни «Інноваційні ресторани технології», що передбачає різноманітну організацію навчально-пізнавальної діяльності студентів засобами інформаційно-комунікативних технологій.

Загальновідомо, що підготовка майбутніх фахівців ресторанної справи реалізується в основному на практичних і лабораторних заняттях.

Практичне заняття (лат. *practios* – діяльнісний) – форма навчального заняття, під час якого організовується розгляд студентами окремих теоретичних положень навчальної дисципліни та формуються вміння і навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання студентами відповідно сформульованих завдань [176, с. 302].

Лабораторне заняття (лат. *labor* – праця) – форма навчального заняття, під час якого студенти під керівництвом викладача особисто проводять натурні або імітаційні експерименти чи дослідження з метою практичної перевірки і підтвердження окремих теоретичних положень навчальної дисципліни, набувають практичних навичок роботи з лабораторним обладнанням, устаткуванням, вимірювальною апаратурою, обчислювальною технікою, оволодівають методикою експериментальних досліджень у конкретній предметній галузі [176, с. 304].

Згідно зі С. Гончаренко, у деяких навчальних предметах застосовується термін «лабораторно-практичні роботи» [62, с. 268].

За А. Кузьмінським [132], М. Фіцулою [240] і практичні, і лабораторні заняття повинні відповідати таким вимогам: забезпечення розуміння студентами та володіння базовими теоретичними знаннями;

усвідомлення необхідності вироблення вмій і навичок, що мають професійну спрямованість; забезпечення оптимальних санітарно-гігієнічних, дидактичних та виховних умов для формування вмій і навичок; розробка завдань творчого характеру з урахуванням професійної спрямованості; забезпечення самостійної діяльності кожного студента; дотримання систематичності й логічної послідовності у формуванні вмій і навичок студентів; систематичний контроль за виконанням студентами завдань.

Головним завданням практичних і лабораторних занять є поглиблення та уточнення знань, здобутих на лекціях і в процесі самостійної роботи; формування інтелектуальних умій і навичок планування, аналізу й узагальнень, опанування діючою технікою; набуття первинного досвіду організації виробництва та технікою управління ним; оволодіння початковими навичками керівництва працівниками на виробництві тощо [175].

Відомо, що основним структурним компонентом лабораторно-практичної роботи є практична частина, що передбачає закріплення теоретичних знань із навчального матеріалу та формування практичних умій із питань управління інноваційними процесами. Отже, робота з програмним забезпеченням «GMS Ресторан» відкриває безмежний простір для майбутніх фахівців ресторанної справи і поєднує в собі як дослідницьку діяльність, так і формування вмій і навичок щодо практичного застосування теоретичних положень із навчальної дисципліни. Із модулями, що лежать у структурі програмного забезпечення, можливо працювати як локально, так і в мережі. Ця програма дозволяє студентам моделювати самостійно процеси, які відбуваються в закладах ресторанного господарства, і використовувати необхідні інструментарії для підвищення їх ефективності.

Таким чином, викладач вирішує дві задачі: він дає можливість обдарованим студентам виявити себе, тому що програма не обмежує студентів у виборі інноваційних шляхів моделювання процесів та їх дослідження і прогнозування, а з іншої сторони він має можливість

приділити більше уваги основній масі студентів, які чітко виконують практичні завдання за допомогою викладача і навчального посібника.

Запропонований нами автоматизований навчально-методичний комплекс додаткового змістового модуля «Інноваційні ресторани технології в управлінні закладами ресторанного господарства» з дисципліни «Інноваційні ресторани технології» складається з двох блоків: НМК викладача і НМК студента, які є рівноцінними в навчально-методичному забезпеченні навчального процесу. Наявність кожного елемента навчально-методичного комплексу – необхідна умова методики навчання даної дисципліни для формування практичних умінь та компетенцій майбутніх фахівців ресторанної справи.

Навчальний посібник «Інноваційні ресторани технології: автоматизована система управління «GMS Ресторан» являє собою розробку, в якій розкриваються форми, засоби, методи навчання, технології навчання стосовно конкретної теми змістового модуля «Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства» в цілому. Дана розробка спрямована на підвищення рівня професіоналізму та якості підготовки майбутніх фахівців ресторанної справи.

При розробці навчального посібника для зручного користування викладачів і студентів нами висувались такі вимоги: зміст методичного посібника повинен чітко відповідати назві навчальної дисципліни та меті; зміст розробки повинен бути таким, щоб студенти могли отримати відомості про найбільш раціональну організацію навчального процесу, ефективність методів і методичних прийомів, форми викладу навчального матеріалу, застосування сучасних технічних та інформаційних засобів навчання; запропоновані методики не повинні повторювати зміст підручників і навчальних програм, описувати явища і технічні об'єкти, які вивчаються, висвітлювати питання, викладені в профільній літературі; матеріал повинен бути систематизованим, викладеним максимально просто і чітко, грамотно і переконливо; мова розробки повинна відповідати педагогічному тезаурусу;

методична розробка повинна враховувати конкретні матеріально-технічні умови здійснення навчально-виховного процесу; орієнтувати організацію навчального процесу в напрямі широкого застосування активних форм і методів навчання; повинна містити конкретні матеріали, які може застосовувати педагог у своїй роботі (практичні завдання, плани занять, інструкції для проведення лабораторно-практичних робіт, тести, багаторівневі завдання та ін.).

Навчальний посібник складається з анотації, змісту, вступу, основної частини, практичних завдань, висновків, переліку використаних джерел, додатків.

Програмне забезпечення «GMS Ресторан» (GMS – General management systems – глобальні управлінські системи) надасть можливість розкрити сутність інноваційних технологій управління ресторанним господарством.

Програмні модулі, що застосовуються в автоматизованій системі управління «GMS Ресторан», розроблені російською мовою, тому при складанні «Навчального посібника» посилення на форми «вікон», команд, функціональних кнопок наводяться мовою оригіналу.

Розроблена модель побудови інноваційної системи управління підприємствами ресторанного господарства заснована на сучасних підходах менеджменту, що розглядає ресторанний бізнес крізь призму адаптованої версії програмного забезпечення «GMS Ресторан», а також застосування системи збалансованих показників до управління в сфері ресторанного бізнесу.

При розробці програмного рішення «GMS Ресторан» врахована та реалізована повна система ключових показників контролю, управління закладами ресторанного господарства, що необхідні для підготовки майбутніх фахівців ресторанного господарства.

Основна частина програмного забезпечення має таку структуру, в якій за глибиною автоматизації виділяють чотири рівні:

- ✓ процес обслуговування відвідувачів;

- ✓ складський облік інгредієнтів та виробництва;
- ✓ кадровий та фінансовий облік;
- ✓ наявність єдиної інформаційної системи.

Навчальний посібник розрахований на виконання комплексу практичних робіт, що забезпечують вивчення і використання основних модулів автоматизованої системи закладів ресторанного господарства «GMS Ресторан»:

1. «Кадри і зарплата». Модуль використовується для обліку персоналу організації, контролю нарахування і виплати зарплати, інших виплат.
2. «Бізнес». Модуль призначений для ведення повного товарного обліку, починаючи із замовлення та завершуючи інвентаризацією.
3. «Ресторан». Модуль призначений для створення план-схеми зали та формування меню віртуального ресторану. Інструменти цього модулю дозволяють вирішувати всі необхідні питання щодо обслуговування відвідувачів під час оформлення замовлень та розрахунку в торговій залі ресторану.
4. «Фінанси». Модуль містить документи для обліку готівкових фінансових операцій у розрізі підприємств та службовців.
5. «Бухгалтерія». Модуль для бухгалтерського обліку.
6. «Дисконтна система». Модуль містить налаштування різноманітних програм лояльності.
7. «Аналізатор». Модуль виконує функцію повного аналізу діяльності підприємства на основі фінансових результатів, а також містить результати коректного ведення товарного обліку, фінансових операцій та реалізації продукції.

Усі модулі можуть бути налаштовані не тільки окремо, а також працювати комплексно, маючи наскрізний зв'язок між собою.

Кожен із визначених модулів формується залежно від функціональних можливостей робочого місця користувача системи та містить всі необхідні інструменти для виконання студентами індивідуальних творчих завдань.

З метою наближення навчального процесу до майбутньої фахової діяльності було створено віртуальний ресторанний комплекс із переліком типових робочих місць, посад різного рівня управління закладом, у діяльності яких використовується система автоматизації ресторанного господарства.

Отже, цілісна система організації автоматизованого навчально-методичного комплексу для студентів формувалась поступово, ґрунтуючись на знаннях і вміннях їх роботи з інформаційно-комунікативними технологіями, практичного розуміння таких дисциплін, як організація ресторанного господарства, менеджмент готельно-ресторанної справи, економіка підприємства. Таким чином, удосконалення навчального процесу сприяло вихованню в студентів рис управлінців-дослідників, підвищенню якості професійної підготовки фахівців ресторанної справи.

Розглянемо більш детально методику застосування програмного забезпечення «GMS Ресторан» на прикладі віртуальної лабораторно-практичної роботи «Фінансовий облік (модуль «Фінанси»)) та «Аналітична звітність (модуль «Аналізатор»))», метою якої є набуття практичних навичок щодо аналізу фінансового обліку та аналітичної звітності (додаток Д).

Першим етапом у структурі зазначеної лабораторно-практичної роботи є проведення вступного інструктажу, завдяки якому перевіряється готовність студентів до виконання практичних дій, здійснюється їх ознайомлення з темою, метою і методичними рекомендаціями щодо послідовного виконання роботи, інструктажем із безпеки праці, основними вимогами щодо оформлення звіту до лабораторно-практичної роботи.

Другий етап лабораторно-практичної роботи структурується завдяки програмному забезпеченню «GMS Ресторан» і можливості проектувати індивідуальні віртуальні ресторани, студент набуває вмінь систематизувати, аналізувати фінансові показники, узагальнювати, прогнозувати.

Так, при виконанні лабораторно-практичної роботи за допомогою спроектованого віртуального ресторану, студент учитьсЯ приймати ефективні

рішення і прогнозувати майбутню діяльність підприємства. Отже, сучасний процес управління персоналом містить у собі комплекс інноваційних механізмів, організованих навколо взаємодії працівників, активізації творчого потенціалу персоналу, інтеграції його зусиль на досягнення поставлених цілей. Саме розвиток креативності та інноваційного мислення студентів до управління персоналом сучасних підприємств індустрії гостинності може стати їх ключовою компетенцією та фактором виживання у конкурентній боротьбі.

Але для того, щоб ефективно управляти діяльністю закладів ресторанного господарства, потрібно знати основні ключові фінансові показники, за допомогою яких управлінець може проаналізувати діяльність підприємства і зробити висновки щодо прийняття раціональних рішень.

Описане лабораторно-практичне заняття допомагає студенту вирішувати завдання управління діяльністю закладів ресторанного господарства.

На третьому етапі лабораторно-практичної роботи здійснюється її оцінювання та підведення підсумків. Також важливим є оголошення завдання на наступне заняття з короткою аргуменацією.

На заключному етапі відбувається презентація виконаних робіт віртуального ресторану.

Також у ході проведеного дослідження застосовувалася одна з головних форм організації навчального процесу – самостійна робота.

Самостійна робота студента – це навчальна діяльність, яка планується, виконується за завданнями під методичним керівництвом і контролем викладача, але без його прямої участі [176].

Обґрунтуємо методику організації самостійної роботи із застосуванням програмного забезпечення на прикладі модуля «Бізнес». Після опрацювання алгоритму цього модуля з викладачем студент самостійно виконує завдання за своїм віртуальним рестораном, а саме формує і складає технологічні та калькуляційні карти і т.п.

Важливе місце в самостійній діяльності студентів посідає підготовка до контрольних заходів, що формує самоаналіз, підготовка до поточного контролю, презентацій своїх робіт і підготовка до підсумкового контролю.

Також важливою складовою навчального процесу є контроль і оцінювання навчальних досягнень студентів, а саме розуміння відчуття успіху за результатами виконаної роботи.

У процесі формувального етапу дослідно-експериментальної роботи нами було встановлено, що для успішного і якісного отримання результатів практичної діяльності потрібно вводити імітаційно-рольові ігри, які дадуть можливість студентам вирішити всі питання, які залишаються не розкритими (додаток В).

На третьому контрольному етапі експериментального дослідження було здійснено обробку, систематизацію, порівняльний аналіз отриманих емпіричних результатів щодо відстеження динаміки відібраних критеріїв та показників в експериментальних (ЕВ) і контрольних (КВ) вибірках до і після формувального експерименту. Було здійснено статистичну обробку значущості досягнутих результатів.

Отже, запропонована організація експериментальної частини роботи дала змогу перевірити ефективність та практичну реалізацію методики навчання інноваційних ресторанних технологій.

Таким чином, можна зробити висновок, що розроблена нами методика навчання майбутніх фахівців ресторанної справи інноваційних ресторанних технологій із використанням адаптованого програмного забезпечення дає змогу підвищити мотивацію студентів до навчання, сприяти їх навчально-пізнавальній діяльності, розвивати їх пізнавальні інтереси, аналітичні та творчі здібності, забезпечення формування фахової компетентності в галузі сфери обслуговування.

3.2. Ефективність впровадження методики змістового модуля «Інноваційні технології в управлінні ресторанним господарством»

Ефективність розробленої методики навчання АНМК із застосуванням проектно-моделюючого методу в процесі фахової підготовки майбутніх фахівців ресторанної справи перевірялася на основі кількісного та якісного аналізу даних, отриманих у формульованому експерименті.

Для оцінювання доцільності впровадження нової методики оновленої програми дисципліни «Інноваційні ресторани технології» та доступності засвоєння її студентами ми користувалися традиційними методами математичної статистики для педагогічного дослідження [52, 60, 67, 162] – методикою порівняння середніх величин за t-критерієм Стьюдента. У нашому випадку за допомогою цього критерію ми з'ясували причинно-наступний зв'язок між введенням оновленої програми і методики викладання дисципліни та якістю знань і рівнем інтелектуального розвитку студентів.

Спираючись на статистичне положення про доцільне використання різних вибірок даних для оцінювання та перевірки гіпотез, ми провели розрахунок значень, необхідних для порівняння з коефіцієнтом Стьюдента за наступним алгоритмом.

За одержаними даними знайшли середнє арифметичне для контрольних та експериментальних груп, використовуючи формулу:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^{N_x} x_i}{N_x}, \quad \bar{y} = \frac{\sum_{i=1}^{N_y} y_i}{N_y},$$

де \bar{x} – групове середнє арифметичне значення за вибіркою даних;

N – кількість студентів у групі;

x_i – значення показників у окремих випробуваннях.

Дисперсії контрольних та експериментальних груп визначали за формулою:

$$S_x^2 = \frac{N_x}{N_x - 1} \left[\frac{\sum_{i=1}^{N_x} x_i^2}{N_x} - \bar{x}^2 \right], \quad S_y^2 = \frac{N_y}{N_y - 1} \left[\frac{\sum_{i=1}^{N_y} y_i^2}{N_y} - \bar{y}^2 \right],$$

де S – дисперсія;

N – кількість студентів у групі.

Для порівняння середніх вибірових величин нами був використаний критерій Стьюдента:

$$Z = \frac{|\bar{x} - \bar{y}|}{\sqrt{\frac{(N_x - 1)S_x^2 + (N_y - 1)S_y^2}{N_x + N_y - 2} \left(\frac{1}{N_x} + \frac{1}{N_y} \right)}},$$

де n_x, n_y – обсяги груп;

$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n_x}$ – середній показник успішності для експериментальних груп;

$D_x = \frac{\sum x_i^2}{n_x} - (\bar{x})^2$ – дисперсія успішності для експериментальних груп;

$S_x^2 = \frac{n_x}{n_x - 1} \cdot D_x$ – виправлена дисперсія успішності для експериментальних груп;

$\bar{y} = \frac{\sum y_i}{n_y}$ – середній показник успішності для контрольних груп;

$D_y = \frac{\sum y_i^2}{n_y} - (\bar{y})^2$ – дисперсія успішності для контрольних груп;

$S_y^2 = \frac{n_y}{n_y - 1} \cdot D_y$ – виправлена дисперсія успішності для контрольних груп.

Також ми оприділили стандартне відхилення однієї групи від іншої за допомогою формули:

$$\sigma_x = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{N_x} x_i^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^{N_x} x_i\right)^2}{N_x}}{N_x - 1}}, \quad \sigma_y = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{N_y} y_i^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^{N_y} y_i\right)^2}{N_y}}{N_y - 1}},$$

де стандартні відхилення x_i та другої y_i виборок відповідно.

Результати розрахунків по кожній групі записуються таким чином: $\bar{x} \pm \sigma_x$, $\bar{y} \pm \sigma_y$.

Для порівняння отриманої величини з табличним критерієм Стьюдента ми знайшли число ступенів свободи: $V = nk + nek - 2$.

Порівнюємо отримане значення із табличними критеріями Стьюдента для визначеного ступеня свободи. Порівнювані середні значення з двох вибірок тоді дійсно розрізняються статистично вірогідно з імовірністю припустимої помилки на рівні значимості, що дорівнює 0,05%, коли отримане нами значення t-критерію Стьюдента буде більше табличного.

Під час проведення експерименту ми ставили за мету порівняти не тільки абсолютні середні значення оцінок студентів контрольної і експериментальної груп, але й частотні відсоткові їх розподілення. Для цього ми використовували χ^2 – квадрат критерій:

$$\chi^2 = \sum_{k=1}^m \frac{(V_{ek} - P_k)^2}{P_k},$$

де P_k – частота результатів спостережень для контрольної групи;

V_{ek} – частота результатів спостережень для експериментальної групи;

m – загальна кількість груп, на які розподілилися результати спостережень.

У процесі аналізу результатів дослідно-експериментальної апробації методики навчання АНМК порівнювалися показники експериментальної та контрольної вибірок. Висновки про достовірність відповідних тверджень щодо ефективності нашої методики базувалися на H_0 -гіпотезі, згідно з якою різниця між показниками обох вибірок дорівнює 0, а можлива різниця між параметрами вибірок має випадковий характер. При деякому рівні значущості H_0 -гіпотеза приймається, якщо $\bar{x} \approx \bar{y}$ і для вибірових показників допускається $\bar{x} \neq \bar{y}$. Якщо остання нерівність означає суттєву різницю між \bar{x} та \bar{y} , то H_0 -гіпотеза відхиляється.

Результати загальних контрольних зрізів щодо визначення доступності з дисципліни «Інноваційні ресторанны технології» на другому етапі експерименту подано в додатку К, Л, М. На рис. 3.1 подано гістограму динаміки результатів контрольних зрізів дисципліни «Інноваційні ресторанны технології». Загальна динаміка контрольних зрізів на II етапі експериментальної роботи в додатку С.

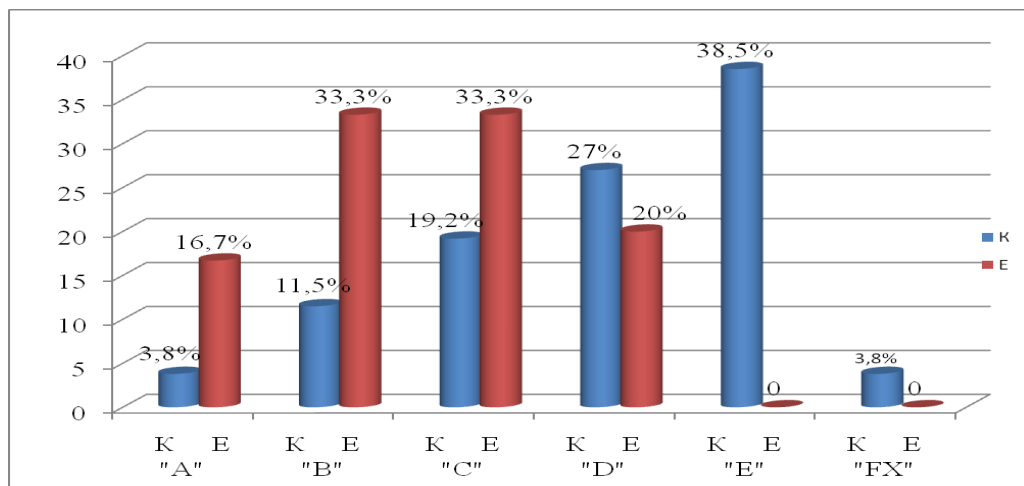


Рис. 3.1. Динаміка загальних результатів контрольних зрізів на другому етапі експерименту з дисципліни «Інноваційні ресторанны технології»

Таким чином, ми бачимо, що відсоток успішності (покращення знань) в експериментальних групах значно покращився.

Під час підведення підсумків другого етапу експерименту, аналізуючи контрольні роботи з різних модулів навчальної програми дисципліни «Інноваційні ресторанні технології», з'ясувалося, що загальні середні величини оцінок експериментальних груп більші, ніж контрольних, при визначенні t-критерію Стьюдента та хі-квадрату критерію, що дають відповідь на запитання, чи відрізняються ці середні значення достовірно одне від одного, ми отримали значення цих параметрів більшими за табличні, а саме: критерій Стьюдента $T_T = 2,01$; критерій Стьюдента $t = 4,52$. Це було підтверджено і результатами екзамену з дисципліни. Отже, другий етап експериментальної роботи підтвердив доцільність впровадження додаткового змістового модуля «Інноваційні ресторанні технології» програми дисципліни «Інноваційні ресторанні технології» та доступність її змісту.

Проведення третього контрольного етапу педагогічного експерименту, під час якого здійснювалася перевірка ефективності запропонованої методики проведення занять із дисципліни, відбувалося протягом 2014-2015 навчальних років. Контрольні та експериментальні групи було обрано за критеріями, опис яких надано вище.

Після використання програмного забезпечення «GMS Ресторан», а також навчального посібника під час виконання практичних робіт із дисципліни дозволило сформувати в студентів необхідні практичні знання щодо засвоєння оновленого матеріалу дисципліни «Інноваційні ресторанні технології», але ми зрозуміли, що практичних знань у студентів не вистачає і вирішили підсилити АНМК імітаційними рольовими іграми, що дало очікувані результати.

Результати контрольних зрізів щодо визначення ефективності та доцільності нової навчальної методики на третьому етапі експерименту подано в додатку Н, О, П. Загальна динаміка контрольних зрізів на III етапі експериментальної роботи в додатку Т.

На рис. 3.2 подано гістограму загальної динаміки результатів контрольних зрізів на III етапі експериментальної роботи з дисципліни «Інноваційні ресторанны технології».

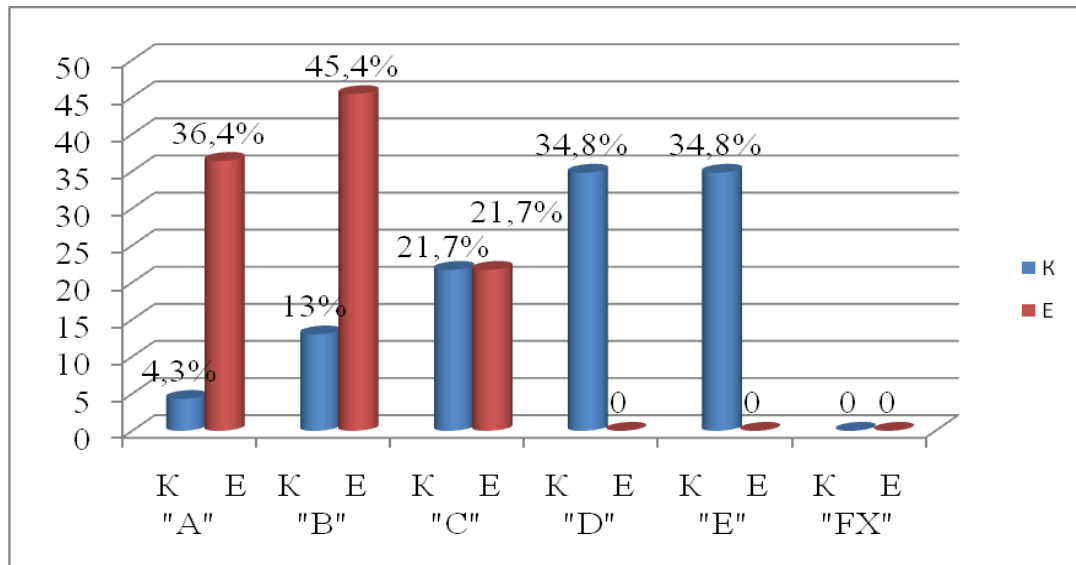


Рис. 3.2. Динаміка загальних результатів визначення рівня підготовки студентів під час проведення III етапу експерименту.

В експериментальних групах, де навчання відбувалося за новою системою, спостерігалася тенденція підвищення успішності як під час захисту практичних робіт, так і під час виконання контрольних робіт за модулями дисципліни.

Також до комплексу вправ у навчальному посібнику після кожного модуля програмного забезпечення ми включили практичні завдання, що надали студентам можливість ознайомитись із усіма модулями на практиці та спробувати виконати індивідуальні завдання у віртуальному ресторані. Значно покращились знання завдяки використанню імітаційно-рольових ігор (додаток В).

Спостереження за студентами експериментальної групи показало, що робота з модулем «Фінанси», у якому їм було запропоновано зробити аналіз руху грошових коштів на підприємстві, значно підвищило інтерес студентів до виконання практичної роботи за цією темою. Аналіз успішності з цієї теми виявив, що якість знань у студентів контрольної групи становила 42,9%, у студентів експериментальної групи – 71,2%.

Наприклад, при вивченні модуля «Бізнес» змістового модуля «Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства» відмічено, що студентів контрольних груп, які виконували практичні завдання з дотриманням усіх вимог, було 28 (57,1%), експериментальних груп – 47 студентів (90,4%). Помилки відмічалися у 21 студента (42,9%) контрольних груп та 5 студентів (9,6%) експериментальних груп.

Під час обробки результатів екзаменаційних робіт із засвоєння курсу на третьому етапі експерименту (див.додаток Т) нами було отримано такі результати. Порівнюючи значення $t = 2,02$ із табличним критерієм Стьюдента для ступеня свободи, що дорівнює 99 (1,98), бачимо, що порівнювані середні значення з двох вибірок дійсно статистично вірогідно розрізняються з імовірністю припустимої помилки на рівні значимості 0,05%.

Значення хі-квадрату критерію $\chi = 17,88$ (при табличному 5,69) теж підтвердило гіпотезу про зміни, що відбулися в оцінках студентів у результаті впровадження програми та методики викладання курсу.

Варіант завдання для екзамену з дисципліни наданий у додатку Є.

У результаті дослідної роботи ми отримали загальні результати контрольних зрізів із дисципліни «Інноваційні ресторанні технології»

на заключному етапі експерименту в КУТЕП, КНТЕУ, НУХТ в 2012-2015 навчальних роках (табл. 3.3)

Таблиця 3.3

Результати засвоєння дисципліни «Інноваційні ресторанны технології» на різних етапах дослідно-експериментальної роботи за підсумками екзамену

Групи	I етап		II етап		III етап	
	Середній бал \bar{X}	Покращення успішності Z (%)	Середній бал \bar{X}	Покращення успішності Z (%)	Середній бал \bar{X}	Покращення успішності Z (%)
К	68	+3,4	69	+18,1	72	+20,3
Е	70		81		84	

Достовірність цих висновків підтвердили і результати екзамену з дисципліни «Інноваційні ресторанны технології». Відомо, що вірогідність педагогічних досліджень підтверджується на рівні не більше 5%, цей факт цілком задовольняють отримані дані. Тому можна стверджувати, що в усіх аналогічних випадках вірогідність відтворення елементів знань студентами при вивченні додаткового змістового модуля за запропонованою програмою і методикою викладання буде вища.

Проведений педагогічний експеримент показав таке: ефективне оволодіння студентами знаннями і вміннями з дисципліни «Інноваційні ресторанны технології» може бути досягнуте під час відповідної організації навчальної діяльності; розроблене методичне забезпечення дисципліни підвищило якість засвоєння знань та набуття вмінь із дисципліни та є доступним для студентів.

Висновки до третього розділу

Експеримент було проведено відповідно до цілей та поставлених завдань. Усі етапи експерименту обґрунтовано та підтверджено в ході дослідно-експериментальної роботи.

У процесі констатувального експерименту було здійснено перевірку організаційно-педагогічних умов, які сприятимуть ефективному впровадженню інформаційно-комунікативних засобів.

Надійність результатів експерименту забезпечувалася вибором експериментальних та контрольних груп, які були статистично однорідними. На констатувальному етапі експерименту було виявлено початковий рівень сформованості знань та умінь із питань інноваційних ресторанних технологій у студентів контрольних (КГ) та експериментальних (ЕГ) груп за допомогою вхідного тестування. За критерієм Стюдента було підтверджено, що обидві вибірки належать до однієї генеральної сукупності, тобто однорідні для рівня достовірності 0,05. Отже, обрані групи були однорідні.

Формувальний етап експерименту в ЕГ проводився з використанням розробленої методики навчання майбутніх фахівців ресторанної справи з використанням АНМК (автоматизованого навчально-методичного комплексу), а саме: адаптованої версії програмного забезпечення «GMS Ресторан» та навчального посібника з додаткового змістового модуля «Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства» дисципліни «Інноваційні ресторанні технології» з метою визначення їх якості. На цьому етапі дослідження було проведено перевірку моделі навчання майбутніх фахівців ресторанної справи за експериментальною методикою.

На контрольному етапі експерименту було проведено вихідний контрольний зріз для встановлення досягнутого рівня сформованих знань та умінь із питань інноваційних ресторанних технологій щодо підготовки майбутніх фахівців ресторанної справи. У ході аналізу експериментальних

даних нами було встановлено, що рівень успішності в експериментальних групах проти контрольних із питань інноваційних ресторанних технологій покращився на 20,3% .

Після проведення дослідно-експериментальної роботи було виявлено, що за критерієм Стюдента $t=5,69$, проти критерія Стюдента табличного $T_t=2,02$.

Дані, що було одержано під час проведення експерименту, свідчать про те, що рівень успішності студентів експериментальних груп перевищує рівень підготовленості студентів у контрольних групах.

Отже, на основі дослідно-експериментальної роботи доведено, що запропонована методика навчання майбутніх фахівців ресторанної справи інноваційних ресторанних технологій із використанням інформаційно-комунікативних засобів є доцільною і такою, що може бути запровадженою в навчальний процес профільних вищих навчальних закладів.

У ході наукового пошуку ми підтвердили, що процес підготовки майбутніх фахівців із інноваційних ресторанних технологій, заснований на засадах застосування експериментальної методики навчання інформаційно-комунікативними засобами, сприятиме підвищенню якості знань та вмінь із питань інноваційних ресторанних технологій.

Основні результати досліджень опубліковано у працях [39,40,41,42,43,44,45,46,47,107].

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення і показано практичне розв'язання проблеми розвитку методики навчання інноваційних ресторанних технологій у системі фахової підготовки майбутніх фахівців ресторанної справи в умовах сучасного підходу до інформаційно-комунікативних засобів навчання.

Узагальнюючи результати проведеного дисертаційного дослідження, маємо підстави сформулювати такі висновки:

1. *Встановлено*, що відповідно до Закону України «Про інноваційну діяльність» науково-теоретичні та практичні аспекти національної інноваційної політики, основні цілі та принципи в галузі розвитку різних сфер економіки пов'язані з результатами перетворення наукових знань у практичну площину діяльності, через що виникає потреба у фахівцях ресторанної справи, які б володіли інноваційними технологіями.

Наші дослідження підтверджують, що системний розвиток ресторанного господарства може бути ефективним лише завдяки впровадженню інноваційних ресторанних технологій навчання, оскільки вони сприяють модернізації та структурній його перебудові. Тому сьогодні зростає замовлення на підготовку конкурентоспроможного професійно мобільного фахівця для ресторанного господарства, адаптованого до різних змін у галузі та здійснення інновацій.

2. *У процесі аналізу* змісту, форм і методів навчання в профільних та педагогічних вищих навчальних закладах встановлено, що програми навчальних дисциплін та робочі програми визначають оптимальні рамки теоретичної підготовки, але недостатньо забезпечують формування практичної професійної готовності фахівців ресторанної справи до мінливих економічних умов. Особливо виникає потреба у інноваційних технологіях в управлінні закладами ресторанного господарства, пошук найбільш ефективних методів управління персоналом, оптимізації використання його

потенціалу з метою забезпечення ефективної діяльності підприємств, підвищення їх конкурентоспроможності.

3. *Вперше* науково обґрунтовано і розроблено модель методичної системи проектно-моделюючої діяльності майбутніх фахівців ресторанної справи; запропоновано поетапне формування змісту навчальної дисципліни «Інноваційні ресторани технології», а саме: добір та логічне структурування навчальної інформації з інноваційними технологіями в управлінні; дидактичне удосконалення матеріалу для формування компетентностей фахівців ресторанної справи з управління діяльністю закладів ресторанного господарства; вибір технології подання навчального матеріалу з інноваційних рестораних технологій; реалізація організаційно-педагогічної моделі, структурування навчального матеріалу з інноваційних рестораних технологій за умови використання технології проектно-моделюючого навчання.

4. *Вперше* впроваджено методику навчання АНМК (автоматизований навчально-методичний комплекс) шляхом застосування в процесі ПММ (проектно-моделюючого методу), розробленої на основі середовищного та технологічного підходів до проектування навчального процесу. Спеціальні фахово спрямовані заняття на основі адаптованого програмного забезпечення «GMS Ресторан» дозволили студентам отримати практичні знання та уміння аналізувати фінансові показники віртуального ресторану, моделювати різноманітні ситуації, що є важливим у практичній діяльності підприємства. Студенти опанували управління інструментами бізнес-процесів ресторанного господарства, а також на основі аналізу фінансових результатів навчилися приймати ефективні рішення.

Під час застосування проектно-моделюючого методу студенти вирішували проблеми нестандартного типу, які в традиційному навчанні не зустрічаються, крім цього, при впровадженні вищезазначеного методу розширюється освітній простір їх особистості. У процесі проектно-

моделюючого методу змінюється тип відносин, підвищується рівень відповідальності та компетентності у студента та викладача.

Підтверджено, що в основі діяльності студентів під час виконання проектно-моделюючого методу лежить активізація пізнавальних процесів і практичних складових, йде пошук рішення теоретичної або практичної проблеми, яка з'явилась у процесі роботи з віртуальним підприємством, внаслідок чого студент за допомогою моделювання знаходить оптимальні рішення для його ефективної роботи.

5. У ході педагогічного експерименту було доведено ефективність методики навчання майбутніх фахівців ресторанної справи з інноваційних ресторанних технологій із використанням АНМК (автоматизованого навчально-методичного комплексу). На основі експериментального дослідження встановлено, що рівень успішності в експериментальних групах, на противагу контрольним, із питань інноваційних ресторанних технологій покращився на 20,3 % .

Після проведення дослідно-експериментальної роботи було виявлено, що за критерієм Ст'юдента $t=5,69$, проти критерія Ст'юдента табличного $T_t=2,02$.

Таким чином, у ході наукового пошуку підтверджено, що процес підготовки майбутніх фахівців із інноваційних ресторанних технологій, заснований на засадах застосування експериментальної методики навчання інформаційно-комунікативними засобами, сприятиме підвищенню якості знань та вмінь із питань інноваційних ресторанних технологій. Запропонована методика навчання є доцільною і такою, що може бути запровадженою в навчальний процес профільних вищих навчальних закладів.

Здійснене дослідження не вирішує всіх питань методики навчання майбутніх фахівців ресторанної справи інформаційно-комунікативними засобами. Подальшого розвитку потребує вивчення підготовки майбутніх фахівців ресторанної справи з інноваційних технологій в умовах дистанційного навчання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аакер Д. Стратегическое рыночное управление / Д. Аакер; пер. с англ. Под. ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2002. – 544 с.
2. Аветисова А. О. Ресторанні мережі: конкурентні переваги, проблеми, перспективи розвитку / А. О. Аветисова // Вісн. соціал.-екон. дослід. – 2005. – № 28. – С. 117–123.
3. Агафонова Л. Г. Туризм, готельний та ресторанний бізнес: ціноутворення, конкуренція, державне регулювання: навч. посіб. / Л. Г. Агафонова, О. С. Агафонова. – Київ: Знання України, 2002. – 352 с.
4. Азоев Г. Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. – М.: ОАО «Типография «НОВОСТИ», 2000. – 256 с.
5. Актуальные проблемы конкурентоспособности предприятий: материалы Всеукр. науч.-практ. конф. студ., аспирантов и молодых ученых, Севастополь, 22–23 апр. 2010 г. / редкол.: Фалалеев А. П. – Севастополь: Изд-во СевНТУ, 2010. – 276 с.
6. Алексюк А. М. Експериментальне впровадження технології модульної організації навчання у вищій школі: (на прикладі гуманітарних предметів) / А. М. Алексюк // Проблеми вищ. шк. – Київ: Вища шк., 1994. – Вип. 79. – С. 3–6.
7. Альтшуллер Г. С. Найти идею. Введение в ТРИЗ – теорию решения изобретательских задач / Г. С. Альтшуллер; ред. Величенко Н. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 402 с.
8. Андреев А. Ф. Основы кадрового менеджмента / А. Ф. Андреев, Н. В. Гришина, С. Г. Лопатина. – М.: «Юрайт», 2001. – 354 с.
9. Андрушків Б. М. Основи менеджменту / Б. М. Андрушків, О. Є. Кузьмін. – Львів: Світ, 1995. – 294 с.
10. Андрушків Б. М. Основи теорії та практики управління: посібник / Андрушків Б. М. – Львів: Світ, 1993. – 204 с.

11. Андрущенко В. П. Болонський вектор української педагогічної освіти / В. П. Андрущенко // Наук. часоп. Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова: До 170-річного ювілею. Сер. 17. Теорія і практика навчання та виховання. – Київ: НПУ, 2004. – Вип. 1. – С. 3–11.
12. Антонова В. А. Конкуренція і управління конкурентоспроможністю підприємств ресторанного господарства в умовах становлення ринку / В. А. Антонова // Наук. вісн. Полтав. ун-ту споживчої кооперації України. – 2007. – № 1 (21). – С. 54–57.
13. Архангельский С. И. Лекции по теории обучения в высшей школе / С. И. Архангельский. – М.: Высш. шк., 1974. – 384 с.
14. Архіпов В. В. Організація ресторанного господарства: навч. посіб. / В. В. Архіпов. – Київ: Центр уч. л-ри, 2007. – 280 с.
15. Архипова В. А. История нормирования труда служащих государственных учреждений: учеб. пособие / В. А. Архипова. – М.: МГИАИ, 1987. – 72 с.
16. Архипова В. А. Количественные методы в проектировании управленческой деятельности: учеб. пособие / В. А. Архипова. – М.: МГИАИ, 1990. – 86 с.
17. Афанасьев В. Г. Научное управление обществом / Виктор Григорьевич Афанасьев. – М.: Политиздат, 1980. – 384 с.
18. Балабанова Л. В. Стратегічне маркетингове управління конкурентоспроможністю підприємств: навч. посіб. / Л. В. Балабанова, В. В. Холод; Донец. держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Київ: Професіонал, 2006. – 448 с.
19. Баловсяк Н. Інформаційна компетентність фахівця / Н. Баловсяк // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2004. – № 5. – С. 21–28.
20. Балл Г. А. Теория учебных задач: психолого-педагогический аспект / Г. А. Балл. – М.: Педагогика, 1990. – 184 с.
21. Батышев С. Я. Основы профессиональной педагогики / Батышев С. Я., Шапоринський С. А. – М.: Высш. шк., 1977. – 109 с.

22. Баюра Д. О. Система корпоративного управління в Україні: стан та перспективи розвитку: монографія / Д. О. Баюра. – Київ: Видав.-поліграф. центр «Київський університет», 2009. – 228 с.
23. Беспалов В. П. Аксиологический подход к формированию и развитию информационно-технологической компетентности государственных служащих [Электронный ресурс] / В. П. Беспалов // Информационные технологии в образовании: материалы конф. – 2003. – Режим доступа: <http://ito.edu.ru/2003/II-3-2414.html>. – Загл. с экрана.
24. Беспалько В. П. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалиста / В. П. Беспалько, Ю. Г. Татур. – М.: Высш. шк., 1989. – 144 с.
25. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. – М.: Педагогика, 1989. – 192 с.
26. Блауг М. Економічна теорія в ретроспективі / М. Блауг; пер. з англ. І. Дзюб. – Київ: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2001. – 670 с.
27. Блэкуэлл Р. Поведение потребителей / Блэкуэлл Р., Миниард П., Энджел Дж.; пер. с англ. под ред. Л. А. Волковой. – [9-е изд.]. – СПб.: Питер, 2002. – 624 с.
28. Богданова І. М. Педагогічна інноватика: навч. посіб. / І. М. Богданова. – Одеса: ТЕС, 2000. – 148 с.
29. Богиня Д. П. Трудовий потенціал України: соціально-демографічний аспект / Д. П. Богиня. – Львів, 2002. – 355 с.
30. Борисова О. В. Показники ефективності інноваційної політики підприємств ресторанного господарства / О. В. Борисова // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг: [зб. наук. пр.]. – Харків: ХДУХТ, 2009. – С. 72–77.
31. Бородина В. В. Ресторанно-гостиничный бизнес / В. В. Бородина. – М.: Книж. мир, 2001. – 165 с.
32. Булгакова А. С. Пищевые добавки: справочник / А. С. Булгакова. – [2-е изд. перераб. и доп.]. – М.: Делопринт, 2001. – 436 с.

33. Бургин М. С. Инновации и новизна в педагогике / М. С. Бургин // Сов. педагогика. – 1989. – № 12. – С. 36–40.
34. Воловик П. М. Теорія ймовірностей і математична статистика в педагогіці / П. М. Воловик. – Київ: Рад. шк., 1969. – 224 с.
35. Ванханен В. В. Учение о питании: в 2 т. / В. В. Ванханен, В. Д. Ванханен. – Донецк: Т. 1: Питание здорового и больного человека. – 2000. – 352 с.
36. Ванханен В. Д. Державний санітарно-епідеміологічний нагляд за фахом гігієни харчування в умовах державно-ринкових механізмів господарювання / В. Д. Ванханен, А. А. Григоренко, М. М. Максимчук // Мед. перспективи. – 2008. – № 1. – С. 86–93.
37. Верлань А. Ф. Дидактичні принципи традиційного і комп'ютерного навчання / А. Ф. Верлань // Педагогіка і психологія. – 1998. – № 3. – С. 126-132.
38. Василенко В. О. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. / В. О. Василенко, В. Г. Шматько. – Київ: ЦУЛ, Фенікс, 2003. – 440 с.
39. Василенко О. В. Досвід застосування сучасних методів навчання при підготовці фахівців ресторанної справи у вищих навчальних закладах / О. В. Василенко // Наук. зап. Кіровогр. держ. пед. ун-ту ім. І. В. Винниченка. Сер. Проблеми методики фізико-матем. і технол. освіти. – Кіровоград: РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2015. – Вип. 7, ч. 1. – С. 118–124.
40. Василенко О. В. Застосування інноваційних технологій та методів навчання при підготовці фахівців до реінжинірингу бізнес-процесів закладів ресторанного господарства / О. В. Василенко // Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору: тем. вип. ПХДПУ ім. Г. Сковороди. Сер. Новітні засоби навчання і виховання: проблеми впровадження та стандартизації. – Переяслав-Хмельницький: ДПУ ім. Г. Сковороди, 2015. – Дод. 1 до вип. 36, т. IV (64). – С. 79–88.

41. Василенко О. В. Застосування сучасних інформаційних технологій у професійній підготовці майбутніх фахівців ресторанної справи / Н. М. Зубар, О. В. Василенко // Наук. часоп. НПУ ім. М. П. Драгоманова. Сер. 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи: зб. наук. пр. – Київ: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2013. – Вип. 39. – С. 75–81.
42. Василенко О. В. Інноваційне формування професійної культури майбутніх управлінців ресторанного господарства, як науково-педагогічна проблема / О. В. Василенко // Наук. часоп. НПУ ім. М. П. Драгоманова. Сер. 5: Пед. науки: реалії та перспективи: зб. наук. пр. – Київ: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2014. – Вип. 45. – С. 44–50.
43. Василенко О. В. Інноваційні технології та методи навчання управлінських кадрів закладів ресторанного господарства / О. В. Василенко // Зб. наук. пр. Уман. держ. пед. ун-ту ім. Павла Тичини. – Умань: Вид-во ФОП Жовтий О. О., 2015. – Вип. 1. – С. 72–78.
44. Василенко О. В. Інноваційні технології у підготовці фахівців ресторанної справи / Н. М. Зубар, О. В. Василенко // Якість технологій та освіти: зб. наук. пр. Укр. інжен.-пед. акад. – Харків: Вид-во ТОВ «Тім Пабліш Груп», 2013. – Вип. 3. – С. 62–66.
45. Василенко О. В. Необходимость подготовки специалистов к инновационным механизмам управления предприятиями ресторанного бизнеса / О. В. Василенко // European Applied Sciences: nationales ISSN-Zentrum für Deutschland (Национальный центр ISSN Германии), 2014. – P. 51-54.
46. Василенко О. В. Особливості стратегічного управління інноваційною діяльністю при підготовці фахівців ресторанної справи / О. В. Василенко // Наук. час. НПУ ім. М. П. Драгоманова. Сер. 5. Пед.

- науки: реалії та перспективи: зб. наук. пр. – Київ: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2015. – Вип. 52. – С. 44–50.
47. Василенко О. В. Проблема підбору управлінських кадрів та використання інноваційних технологій управління колективом в ресторанному господарстві при підготовці фахівців ресторанної справи / О. В. Василенко // Наук. зап. Кіровогр. держ. пед. ун-ту ім. І. В. Винниченка. Сер. Пед. науки: зб. наук. пр. – Кіровоград: РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2014. – Вип. 132. – С. 134–138.
48. Великий тлумачний словник сучасної української мови: (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
49. Верхола А. П. Оптимизация процесса обучения в вузе / А. П. Верхола. – Київ: Вища шк., 1979. – 176 с.
50. Власова А. М. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. / А. М. Власова, Н. В. Краснокутська. – Київ: КНЕУ, 1997. – 92 с.
51. Волкова И. В. Ресторанное дело. Самая полная энциклопедия от Люсьена Оливье до Аркадия Новикова / И. В. Волкова. – М.: Астрель: Русь-Олимп, 2009. – 543 с.
52. Воловик П. М. Теорія імовірностей і математична статистика в педагогіці / П. М. Воловик. – Київ: Рад. шк., 1969. – 224 с.
53. Вундер Р. Маркетинг персонала – искусство создания благоприятных условий труда / Р. Вундер // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – 280 с.
54. Гальперін П. Я. До теорії програмованого навчання / П. Я. Гальперін. – М.: Знание, 1967. – 44 с.
55. Гальперін П. Я. Психологія як об'єктивна наука / П. Я. Гальперін. – М.: Воронеж, 1998. – 345 с.
56. Гальчинський А. С. Інноваційна стратегія українських реформ / А. С. Гальчинський, В. М. Геєць, А. К. Кінах. – Київ: Знання України, 2002. – 336 с.

57. Гапошина Л. Т. Маркетинг кадрового обеспечения / Л. Т. Гапошина. – М.: Издател.-торг. корпорация «Дашков и К», 2005. – 190 с.
58. Гевко І. Б. Операційний менеджмент: навч. посіб. / І. Б. Гевко. – Київ: Кондор, 2005. – 228 с.
59. Геєць В. М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В. М. Геєць // НАН України, Ін-т екон. та прогнозув. – Київ, 2009. – 864 с.
60. Гласс Дж. Статистические методы в педагогике и психологии / Гласс Дж., Стэнли Дж. – М.: Прогресс, 1976. – 496 с.
61. Глушков В. М. Основы безбумажной информатики / В. М. Глушков. – М.: Наука, 1982. – 552 с.
62. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – Київ: Либідь, 1997. – 376 с.
63. Гончарова Н. П. Маркетинг инновационного процесса: учеб. пособие / Н. П. Гончарова, П. Г. Перерва, А. Н. Алымов. – Киев: ВИАР-Р, 1998. – 267 с.
64. Господарський кодекс України. – Київ: «Велес», 2006. – 162 с.
65. ГОСТ 30524–97/ГОСТ Р 50935–96. Общественное питание. Требования к обслуживающему персоналу [Электронный ресурс]. – Минск: Межгос. совет по стандартизации, метрологии и сертификации. – [Принят 26 апр. 1997 г.]. – Режим доступа: <http://www.gosthelp.ru/gost/gost1238.html>. – Загл. с экрана.
66. ГОСТ 30523–97/ГОСТ Р 50764–95. Услуги общественного питания. Общие требования. [Электронный ресурс]. – Минск: Межгос. совет по стандартизации, метрологии и сертификации. – [Принят 23 апр. 1997 г.]. – Режим доступа: <http://vsegost.com/Catalog/90/9053.shtml>. – Загл. с экрана.
67. Грабарь М. И. Применение методов математической статистики в педагогических исследованиях: непараметрические методы / Грабарь М. И., Краснянская К. А. – М.: Педагогика, 1977. – 136 с.

68. Грей К. Ф. Управление проектами / К. Ф. Грей, С. У. Ларсон. – М.: Дело и Сервис, 2003. – 528 с.
69. Грішнова О. А. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: [кол. монографія] / О. А. Грішнова, С. Р. Пасека, А. С. Пасека; за наук. ред. О. А. Грішнкової. – Черкаси: Вид-во ТОВ «МАКЛАУТ», 2011. – 360 с.
70. Григоренко Ю. Ресторанный бизнес: между падением и ростом / Ю. Григоренко // Академия предпринимательства: журн. для владельцев ресторанных и гостиничного бизнеса. – 2014. – № 1.
71. Гриньов А. В. Стратегія інноваційного розвитку підприємства: дис. ... д-ра екон. наук: 08.06.01 / Гриньов Андрій Валентинович; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2004. – 246 с.
72. Гроув Э. С. Высокоэффективный менеджмент / Э. С. Гроув; пер. с англ. – М.: Филинь, 2006. – 345 с.
73. Гуревич Р. С. Інтеграція сучасної науки і деякі проблеми змісту освіти у вищій педагогічній школі / Р. С. Гуревич // Вища освіта в Україні: реалії, тенденції, перспективи розвитку. – Київ, 1996. – Ч. II. – С. 38–42.
74. Давидова О. Ю. Інформаційно-комп'ютерні інновації в ресторанному бізнесі / О. Ю. Давидова, Н. В. Полстяна // Комунальне господарство міст. Сер. Економ. науки. – 2012. – № 106. – С. 403–408.
75. Даніалі Ф. Дослідження загальних тенденцій ринку ресторанного господарства України / Фарзам Даніалі // Економіка промисловості. – 2012. – № 3/4 (59/60). – С. 29–34.
76. Десслер Г. Управление персоналом / Десслер Гари; пер. с англ. – М.: «Изд-во Бином», 2007. – 510 с.
77. Добротворский И. Л. Менеджмент. Эффективные технологии: учеб. пособие / И. Л. Добротворский. – М.: Издательство «ПРИОР», 2002. – 464 с.

78. Довгаль О. В. Сільський туризм як перспективний напрям підприємництва у соціально-економічному механізмі розвитку села / О. В. Довгаль // Бізнес-Інформ. – 2013. – № 4. – С. 316–320.
79. Додонов Б. И. Эмоция как ценность / Б. И. Додонов. – М.: Политиздат, 1978. – 272 с.
80. ДСТУ 3862–99. Ресторанне господарство. Терміни та визначення [Електронний ресурс] / розроб.: Р. І. Андрющенко, А. С. Мізрухіна (керівник), Л. З. Шильман [та ін.]; Укр. акад. зовніш. торг. – Затв. і введено в дію наказом Держстандарту України від 26 берез. 1999 р. № 163. – Режим доступу: <http://document.ua/restoranne-gospodarstvo.-termini-ta-viznachennja-nor2733.html>. – Назва з екрану.
81. Єльнікова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні: монографія / Галина Василівна Єльнікова. – Київ: ДАККО, 1999. – 303 с.
82. Ефимова О. П. Экономика гостиниц и ресторанов / О. П. Ефимова. – М.: Новое знание, 2004. – 391 с.
83. Ефимова Ю. А. Эффективное меню: концепция и дизайн / Ю. А. Ефимова. – М.: Ресторан, ведом., 2006. – 176 с.
84. Жалдак М. І. Елементи стохастики з комп'ютерною підтримкою: посіб. для вчителя / М. І. Жалдак, Г. О. Михалін. – Київ: РНЦ «ДІНІТ», 2001. – 70 с.
85. Жигалов В. Т. Основи менеджменту та управлінської діяльності: підручник / В. Т. Жигалов, Л. М. Шимановська. – Київ: Вища шк., 1994. – 223 с.
86. Завадинська О. Ю. Організація ресторанного господарства за кордоном: навч. посіб. / Завадинська О. Ю., Литвиненко Т. Є. – Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2003. – 200 с.
87. Завлина П. Н. Инновационный менеджмент: справ. пособ. / П. Н. Завлина. – [2-е изд. перераб. и доп.]. – М.: ЦИСН, 1998. – 568 с.

88. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. завед. / В. Загвязинский, Р. Атаханов. – М.: Издат. центр «Академия», 2001. – 208 с.
89. Загвязинский В. И. Педагогическое творчество учителя: монография / В. И. Загвязинский. – М.: Педагогика, 1987. – 160 с.
90. Заклади ресторанного господарства. Класифікація: ДСТУ 4281:2004. – Київ: Держспоживстандарт України, 2004. – 12 с.
91. Збірник рецептур страв і кулінарних виробів (технологічних карт) із використанням біологічно активних добавок / [Пересічний М. І., Кравченко М. Ф., Корзун В. Н. та ін.]; під кер. М. І. Пересічного. – Київ: Книга, 2004. – 428 с.
92. Здобнов А. И. Сборник рецептур блюд и кулинарных изделий для предприятий общественного питания / авт.-сост.: А. И. Здобнов, В. А. Цыганенко, М. И. Пересичный. – Киев: А.С.К., 2010. – 656 с.
93. Зигель Л. Ресторанный сервис. Основы международной практики обслуживания для профессионалов и начинающих / Л. Зигель, Р. Ленгер, Г. Штиклер. – М.: Центрополиграф, 2007. – 287 с.
94. Зиновьев С. И. Учебный процесс в советской высшей школе / С. И. Зиновьев. – М.: Высш. шк., 1968. – 358 с.
95. Зубар Н. М. Основи фізіології і гігієни харчування: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Н. М. Зубар. – Київ: Центр уч. л-ри, 2010. – 336 с.
96. Зязюн І. Д. Педагогічна майстерність: підручник / І. А. Зязюна, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос [та ін.]; за ред. І. Д. Зязюна. – [2-е вид. доп. і перероб.]. – Київ: Вища шк., 2004. – 422 с.
97. Иванникова Е. Барное дело: учебник / Е. И. Иванникова, Г. В. Семенова, Т. В. Иванникова. – М.: Академия, 2002. – 352 с.
98. Игнатьева А. В. Исследование систем управления: учеб. пособие для вузов / А. В. Игнатьева, М. М. Максимцов. – М.: ЮНИТИ–Дана, 2001. – 157 с.

99. Ильина Т. А. Вопросы теории и методики педагогического эксперимента / Т. А. Ильина. – М.: Знание, 1975. – 123 с.
100. Ильина Т. А. Педагогика : курс лекций: [учеб. пособие для студ. пед. вузов] / Т. А. Ильина. – М.: Просвещение, 1984. – 496 с.
101. Инновационный менеджмент: учеб. для вузов / С. Д. Ильенкова, Л. М. Гохберг, С. Ю. Ягудин [и др.]. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 327 с.
102. Іванік О. Л. Тенденції розвитку ресторанного бізнесу України [Електронний ресурс] / О. Л. Іванік. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/14_APSN_2008/Economics/32215.doc.htm. – Назва з екрану.
103. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підручник / О. С. Іванілов. – Київ: ЦУЛ, 2009. – 728 с.
104. Ілляшенко Н. С. Організаційно-економічні засади інноваційного маркетингу промислових підприємств: монографія / Н. С. Ілляшенко. – Суми: Сум. держ. ун-т, 2011. – 192 с.
105. Інноваційні ресторани технології / П'ятницька Н. О., Зубар Н. М..., Василенко О. В. [та ін.] // Програма нормативної навчальної дисципліни: галузь знань 1401 «Сфера обслуговування», напрям підготовки – 8.14010101 «Готельно-ресторанна справа» / Київ. ун-т туризму, економіки і права. – Київ: Вид-во КУТЕП, 2014. – 26 с.
106. Інноваційні ресторани технології / П'ятницька Н. О., Зубар Н. М..., Василенко О. В. [та ін.] // Робоча програма нормативної навчальної дисципліни: галузь знань 1401 «Сфера обслуговування», напрям підготовки – 8.14010101 «Готельно-ресторанна справа» / Київ. ун-т туризму, економіки і права. – Київ: Вид-во КУТЕП, 2014. – 82 с.
107. Інноваційні ресторани технології: автоматизована система управління «GMS Ресторан»: навч. посіб. / О. В. Василенко, О. П. Бондарчук, О. Ф. Денисюк [та ін.]. – Київ: КУТЕП, 2014. – 243 с.

108. Інноваційні фактори економічного зростання / Ю. М. Бажал, В. П. Александрова, М. С. Данько [та ін.]; НАН України, Ін-т економ. прогнозування. – Київ: Ін-т економ. прогнозування, 1999. – 51 с.
109. Йохна М. А. Економіка і організація інноваційної діяльності: навч. посіб. / М. А. Йохна, В. В. Стадник. – Київ: Академія, 2005. – 400 с.
110. Кабушкин Н. И. Менеджмент гостиниц и ресторанов: учеб. пособие / Н. И. Кабушкин, Г. А. Бондаренко. – [2-е изд.]. – Минск: Новое знание, 2001. – 216 с.
111. Калашников А. Ю. Кафе, бары и рестораны: организация, практика и техника обслуживания / А. Ю. Калашников. – М.: Проспект, 2005. – 379 с.
112. Капрельянц Л. В. Функціональні харчові продукти / Л. В. Капрельянц, К. Г. Іоргачова. – Одеса: Друк, 2003. – 312 с.
113. Карпенко Д. В. Методичний інструментарій управлінського обліку доходів підприємств ресторанного господарства / Д. В. Карпенко // Наук. вісн. Полтав. ун-ту економіки і торгівлі. – 2013. – № 2 (58). – С. 363–368.
114. Карпенко П. А. Биологически активные добавки и биопродукты / П. А. Карпенко. – Киев: Нора-принт, 2000. – 168 с.
115. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс; пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
116. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов. – [4-е изд. доп и перераб.]. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
117. Кириллов Л. Как заставить сотрудников «гореть» на работе / Л. Кириллов // Упр. персоналом. – 2000. – № 6. – С. 26–31.
118. Колпаков В. М. Стратегический кадровый менеджмент: [учеб. пособие] / В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – Киев: МАУП, 2005. – 752 с.

119. Конаржевський Ю. А. Педагогический анализ учебно-воспитательного процесса и управление школой / Ю. А. Конаржевський. – М.: Педагогика, 2006. – 247 с.
120. Конвісер І. О. Устаткування закладів ресторанного господарства: навч. посіб. / І. О. Конвісер, Г. А. Бублик, Т. Б. Паригіна [та ін.]. – Київ: КНТЕУ, 2009. – 566 с.
121. Королько В. Г. Паблік рілейшнз. Наукові основи, методика, практика: підручник / В. Г. Королько. – [2-е вид., доп.]. – Київ: Видав. Дім «Скарби», 2001. – 400 с.
122. Костюк Г. С. О психологических основах построения рациональных методов программированного обучения / Г. С. Костюк // Вопр. программированного обуч. – Киев, 1964. – Вып. 2. – С. 12–21.
123. Коцюба Л. К. Соотношение традиций и новаций в истории ресторанного дела России (вторая половина XIX – начало XX века): автореф. дис. ... канд. ист. наук: 07.00.02 / Коцюба Лариса Константиновна; Москов. гос. ун-т сервиса. – М., 2006. – 23 с.
124. Кошелев Р. Е. Компетентностный подход в системе кадрового обеспечения транспортной компании / Р. Е. Кошелев // Наука и современность. – 2011. – Вып. 8–2. – С. 161–166.
125. Краевский В. В. Методология педагогики: пособие для педагогов-исследователей / В. В. Краевский. – Чебоксары: Изд-во Чуваш, ун-та, 2001. – 244 с.
126. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент / Н. В. Краснокутська. – Київ: КНЕУ, 2003. – 504 с.
127. Краудер Н. О. О различиях между линейным и разветвленным программированием / Н. О. Краудер // Программированное обучение за рубежом / под ред. И. И. Тихонова. – М.: Высш. шк., 1968. – С. 58–67.
128. Кремень В. Г. Філософія освіти ХХІ ст. / В. Г. Кремень // Педагогіка і психологія. – 2003. – № 1. – С. 6–16.

129. Крушельницька О. В. Мотивація та оцінка діяльності персоналу: навч. посіб. / О. В. Крушельницька. – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 215 с.
130. Крылов Э. И. Анализ эффективности инвестиционной и инновационной деятельности предприятия: учеб. пособие / Э. И. Крылов, И. В. Журавкова. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 384 с.
131. Крэм Д. Программированное обучение и обучающие машины / Д. Крэм. – М.: Мир, 1965. – 274 с.
132. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / А. І. Кузьмінський. – Київ: Знання, 2005. – 486 с.
133. Куликова С. Автоматизация ресторана: все под контролем / С. Куликова // Современ. ресторан. – 2005. – № 1. – С. 18–20.
134. Кулініч І. О. Психологія управління: курс лекцій / І. О. Кулініч. – Львів: ВПВ ЛВЦНТЕІ, 2006. – 126 с.
135. Куницкая Ю. И. Философско-теоретические основы изучения педагогического профессионализма / Ю. И. Куницкая // Педагогика. – 2004. – № 6. – С. 21–25.
136. Куркина Н. Р. Формирование кадрового потенциала машиностроительного предприятия в условиях инновационного развития / Н. Р. Куркина, М. С. Евстюхина // Регионология. – 2013. – № 1. – С. 56–60.
137. Кутейников А. А. Искусство быть новатором: (мировой опыт «рискового бизнеса») / А. А. Кутейников. – М.: Знание, 1990. – 64 с.
138. Кыверялг А. А. Методы исследования в профессиональной педагогике / А. А. Кыверялг. – Таллин: «Валгус», 1980. – 334 с.
139. Лазарев В. С. Управление школой: теоретические основы и методы / В. С. Лазарев. – М.: Новая шк., 1997. – 336 с.
140. Лернер И. Я. Дидактические основы методов обучения / И. Я. Лернер. – М.: Педагогика, 1981. – 186 с.

141. Луговий В. І. Управління якістю викладання у вищій школі: теоретико-методологічний і практичний аспекти / В. І. Луговий // Психолого-педагогічні засади проектування інноваційних технологій викладання у вищій школі: монографія / [авт. кол.: В. Луговий, М. Левшин, О. Бондаренко та ін.; за ред. В. П. Андрущенко, В. І. Лугового]. – Київ: Пед. думка, 2011. – Розд. 1, [підрозд. 1.1]. – С. 5–34.
142. Лукашевич Н. П. Психология труда: учеб. пособие / И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. – Киев: МАУП, 2004. – 112 с.
143. Мазаракі А. А. Проектування закладів ресторанного господарства: навч. посіб. / А. А. Мазаракі, М. І. Пересічний, С. Л. Шаповал [та ін.]. – Київ: КНТЕУ, 2010. – 339 с.
144. Максименко С. Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження / С. Д. Максименко. – Київ: НДП, 1990. – 240 с.
145. Мальська М. П. Організація готельного обслуговування: підручник / М. П. Мальська, І. Г. Пандяк, Ю. С. Занько. – Київ: Знання, 2011. – 366 с.
146. Маркетинг у підприємствах ресторанного господарства: навч.-метод. посіб. / О. П. Афанасьєва, О. В. Жегус, О. Р. Мороз [та ін.]; Харків. держ. ун-т харч. та торг. – Харків: ХДУХТ, 2009. – 163 с.
147. Мартиненко В. М. Державне управління: шлях до нової парадигми (теорія та методологія): монографія / В. М. Мартиненко. – Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2003. – 220 с.
148. Мартиненко М. М. Стратегічний менеджмент: підручник / М. М. Мартиненко, М. М. Ігнат'єва. – Київ: Каравела, 2006. – 320 с.
149. Матвіїв М. Персонал в комплексі маркетингу на ринку праці / М. Матвіїв // Галицький економ. вісн. – 2010. – № 3 (28). – С. 50–56.
150. Меерович М. И. Основы культуры мышления / Меерович М. И., Шрагина Л. И. // Школ. технологии. Россия. – 1997. – № 5. – С. 1–198.

151. Менеджмент готельно-ресторанного бізнесу: навч. посіб. / Г. Б. Мунін, Ю. О. Карягін, Х. Й. Роглев [та ін.]; під заг. ред. М. М. Поплавського і О. О. Гаус. – Київ: Кондор, 2008. – 460 с.
152. Менш Г. Технологический пат: инновации преодолевают депрессию / Менш Г. – Кёльн, 1975. – 261 с.
153. Мескон М. Основы менеджмента / Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.; пер. с англ. – М.: «Дело», 1992. – 702 с.
154. Методологія конструювання продуктів харчування: програма та робоча програма / Каф-ра технології і організації ресторанного господарства; уклад. М. І. Пересічний, М. Ф. Кравченко, С. М. Пересічна. – Київ: КНТЕУ, 2009. – 26 с.
155. Мікроекономіка і макроекономіка: підруч. для студ. екон. спец. закл. освіти: у 2 ч. / Будаговська С. М., Кілієвич О. І., Луніна І. О. [та ін.]; за заг. ред. С. Будаговської. – [2-е вид.]. – Київ: Основи, 2001. – Ч. 1. – 517 с.
156. Милкович Дж. Т. Система вознаграждений и методы вознаграждения персонала / Джордж Т. Милкович, Джерри М. Ньюман; пер. с англ. Белоус И. Л. – М.: Вершина, 2005. – 760 с.
157. Минцберг Г. Природа управленческого труда / Г. Минцберг. – СПб.: ЮНГ, 1989. – 589 с.
158. Моніторинг та впровадження новітніх технологій продуктів оздоровчого харчування в Україні: звіт про НДР / М. І. Пересічний (керівник НДР), М. Ф. Кравченко, О. М. Григоренко [та ін.]; М-во освіти і науки України, КНТЕУ. – Київ, 2003. – 199 с.
159. Морозов М. А. Информационные технологии в социально-культурном сервисе и туризме / М. А. Морозов. – [2-е изд., стереотип.]. – М.: Издат. центр «Академия», 2004. – 240 с.
160. Мостова Л. М. Організація обслуговування на підприємствах ресторанного господарства: навч. посіб. / Мостова Л. М., Новікова О. В. – Київ: Ліра-К, 2010. – 308 с.

161. Мошок Г. Є. Менеджмент підприємства: підручник / П. А. Гомба, П. П. Піддубна. – Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2002. – 371 с.
162. Немов Р. С. Психологія: учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: в 3 кн. / Р. С. Немов. – [3-е изд.]. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. – 640 с.
163. Нечаев А. Л. Пищевые добавки / А. Л. Нечаев, А. А. Кочеткова, А. Н. Зайцев. – М.: Колос, 2001. – 256 с.
164. Нечаюк Л. І. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент: навч. посіб. / Л. І. Нечаюк, Н. О. Телеш. – Київ: Центр навчал. л-ри, 2003. – 348 с.
165. Норберт Т. Развитие персонала как инструмент управления предприятием / Том Норберт // Проблемы теории и практики управления. – 1993. – № 2. – С. 69–74.
166. Облік на підприємствах торгівлі та ресторанного господарства: навч. посіб. / Л. В. Нападовська [та ін.]; заг. ред. Л. В. Нападовська; Київ. нац. торг.-екон. ун-т. – Київ: КНТЕУ, 2006. – 378 с.
167. Осовська Г. В. Стратегічний менеджмент: теорія та практика: навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. Л. Фіщук, І. В. Жалінська. – Київ: Кондор, 2003. – 196 с.
168. Островська А. Б. Теоретичні засади управління [Електронний ресурс] / А. Б. Островська. – Режим доступу: smsps.edukit.kr.ua/Files/.../7.Теоретичні%20засади%20управління.doc. – Назва з екрану.
169. Павленко А. Ф. Проблеми реалізації нової парадигми вищої освіти в Україні / А. Ф. Павленко, С. В. Стешенко // Вища освіта в Україні: реалії, тенденції, перспективи розвитку. – Київ, 1996. – Ч. I. – С. 78–86.
170. Павленко І. А. Інноваційне підприємництво у трансформаційній економіці України: монографія / І. А. Павленко. – Київ: КНЕУ, 2007. – 248 с.

171. Павлов І. П. Вибрані твори / І. П. Павлов. – Київ: Вид-во АН УРСР, 1949. – 403 с.
172. Паламарчук В. Ф. Інноваційні процеси в педагогіці: першооснови педагогічної інноватики: в 2 т. / В. Ф. Паламарчук. – Київ: Освіта України, 2005. – Т. 2. – 503 с.
173. Паламарчук В. Ф. Педагогічні інновації: міфи і реалії. Першооснови педагогічної інноватики: в 2 т. / В. Ф. Паламарчук – Київ: Освіта України, 2005. – Т. 2. – 353 с.
174. Пальчук О. В. Підходи до визначення технології управління діяльністю підприємства / О. В. Пальчук, О. М. Гуцалюк // Наук. пр. Кіровогр. нац. тех. ун-ту. Сер. Економ. науки: зб. наук. пр. – Кіровоград: КНТУ, 2011. – Вип. 19. – С. 349–355.
175. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / З. Н. Курлянд, Р. І. Хмелюк, А. В. Семенова [та ін.]; за ред. З. Н. Курлянд. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ: Знання, 2005. – 399 с.
176. Педагогическая энциклопедия: в 3-х т. – М.: Сов. энциклоп., 1966. – Т. 3. – 880 с.
177. Пересічний М. І. Підсолоджуючі речовини у харчуванні / М. І. Пересічний, М. Ф. Кравченко, П. О. Карпенко. – Київ: КНТЕУ, 2004. – 445 с.
178. Пересичный М. И. Рациональное питание в условиях ионизирующей радиации / М. И. Пересичный, Т. А. Пятницкий, Д. М. Якименко. – Киев: Лыбидь, 1992. – 192 с.
179. Пересічний М. І. Технологія продукції громадського харчування з використанням біологічно активних добавок / М. І. Пересічний, М. Ф. Кравченко, П. О. Карпенко. – Київ: КНТЕУ. 2003. – 321 с.
180. Пересічний М. Л. Технологія продуктів харчування функціонального призначення: монографія / М. Л. Пересічний, М. Ф. Кравченко [та ін.]; за ред. М. І. Пересічного. – Київ: Київ. нац. торг.-економ. ун-т, 2008. – 718 с.

181. Пересічний М. Л. Харчування людини і сучасне довкілля: теорія і практика / М. Л. Пересічний, М. Ф. Кравченко, В. Н. Корзун. – Київ: КНТЕУ, 2002. – 526 с.
182. Пітюлич М. М. Особливості функціонування сільського туризму в Україні та досвід європейських країн [Електронний ресурс] / М. М. Пітюлич, І. І. Михайлюк. – Режим доступу: http://tourlib.net/statti_ukr/pitjulich.htm. – Назва з екрана.
183. Питере Т. В поисках эффективного управления: (опыт лучших компаний) / Питере Т., Уотермен Р.; пер. с англ. под общ. ред. Л. И. Евенко. – М.: Прогресс, 1986. – 426 с.
184. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий / К. К. Платонов. – М.: Высш. шк., 1984. – 174 с.
185. Платонов К. К. Структура и развитие личности: психология личности / К. К. Платонов, А. Д. Глоточкин. – М.: Наука, 1986. – 256 с.
186. Пługина Ю. А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі / Ю. А. Пługина // Вісн. економіки транспорту і промисловості. – 2013. – Вип. 42. – С. 323–327.
187. Попов А. В. Теория и организация американского менеджмента / А. В. Попов. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 150 с.
188. Поташник М. М. Управление качеством образования / М. М. Поташник. – [2-е изд.]. – М.: Пед. об-во России, 2006. – 443 с.
189. Примак Т. О. Економіка підприємства: навч. посіб. / Т. О. Примак. – [5-е вид.]. – Київ: Вікар, 2008. – 219 с.
190. Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки: Закон України від 09.01.2007 р. № 537-V // Відом. Верхов. Ради України. – 2007. – № 12. – Ст. 102.
191. Прокопишин Л. П. Управлінські інновації та особливості їх використання на машинобудівних підприємствах в сучасних умовах / Л. П. Прокопишин // Вісн. нац. ун-ту «Львівська Політехніка». – 2008. – № 628. – С. 628–633.

192. Пронников В. А. Управление персоналом в Японии. Очерки / В. А. Пронников, И. Д. Ладанов. – М.: Наука, Глав. ред. восточной л-ры, 1989. – 207 с.
193. Професійна освіта: словник: навч. посіб. для учнів і пед. працівників проф.-техн. навч. закл. / уклад. С. У. Гончаренко [та ін.]; ред. Н. Г. Ничкало; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. – Київ: Вищ. шк., 2000. – 380 с.
194. Пуцентайло П. Р. Економіка і організація туристично-готельного підприємництва / П. Р. Пуцентайло. – Київ: ЦУЛ, 2007. – 300 с.
195. П'ятницька Г. Т. Вплив інноваційних змін на діяльність підприємств ресторанного господарства / Г. Т. П'ятницька, Н. О. П'ятницька // Економіка розвитку. – 2013. – № 1. – С. 122–126.
196. П'ятницька Г. Т. Інноваційні ресторани технології: Основи теорії: навч. посіб. / Н. А. П'ятницька. – Київ: Кондор-Видавництво, 2012. – 240 с.
197. П'ятницька Г. Т. Ресторанне господарство України: ринкові трансформації, інноваційний розвиток, структурна переорієнтація: монографія / Г. Т. П'ятницька. – Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2007. – 465 с.
198. П'ятницька Г. Т. Сучасні проблеми інноваційного розвитку ресторанного господарства України / Г. П'ятницька, О. Григоренко // Вісн. КНТЕУ. – 2005. – № 1. – С. 5–11.
199. П'ятницька Г. Т. Управління підприємством в епоху глобалізму: монографія / Г. Т. П'ятницька. – Київ: «Логос», 2006. – 568 с.
200. П'ятницька Н. О. Менеджмент ресторанного господарства: навч. посіб. / Г. Т. П'ятницька, Н. О. П'ятницька, Л. В. Лукашова; за ред. Г. Т. П'ятницької. – [2-е вид., перероб. і допов.]. – Київ: Київ. нац. торг.-економ. ун-т, 2010. – 430 с.

201. П'ятницька Н. О. Організація обслуговування в закладах ресторанного господарства: підручник / Н. О. П'ятницька, А. А. Мазаракі. – Київ: КНТЕУ, 2011. – 584 с.
202. П'ятницька Н. О. Організація обслуговування у підприємствах ресторанного господарства: підруч. для ВУЗів / за ред. проф. Н. О. П'ятницької. – Київ: Київ. нац. торг.-економ. ун-т, 2011. – 579 с.
203. Ресторанный бизнес: управляем профессионально и эффективно. Полное практическое руководство / В. К. Сирый, И. О. Бухаров, С. В. Ярков [и др.]. – М.: Эксмо, 2010. – 352 с.
204. Ринок ресторанного бізнесу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://poglyad.com/blog-4/post-437>. – Назва з екрану
205. Робсон М. Реинжиниринг бизнес-процессов: практ. рук. / Майк Робсон, Филип Уллах; пер. с англ. Н. Д. Єриашвили. – М.: Юнити-Дана, 2003. – 222 с.
206. Розенберг М. Й. Експериментальні дослідження ефективності програмованого навчання / М. Й. Розенберг // Рад. шк. – 1965. – № 8. – С. 25-30.
207. Рузавин Г. И. Методы научного исследования / Г. И. Рузавин. – М.: Мысль, 1974. – 237 с.
208. Саблук П. Концептуальні аспекти модернізації аграрного виробництва та розвитку сільських територій в Україні / П. Саблук // Економіка АПК. – 2010. – № 8. – С. 3–9.
209. Садеков А. А. Мотивація персоналу торговельних підприємств: монографія / А. А. Садеков, Д. М. Прусс. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2010. – 251 с.
210. Санто Б. Инновация как средство экономического развития / Б. Санто; пер. с венг. – М.: Прогресс, 1990. – 296 с.
211. Сардак О. В. Кадрові аспекти антикризового управління підприємствами / О. В. Сардак // Механізм регулювання економіки. – 2010. – № 3, т. 1. – С. 141–148.

212. Семенюк Л. В. Обліково-аналітичне забезпечення стратегічного розвитку підприємств ресторанного господарства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09 / Семенюк Людмила Віталіївна; Центр. спілка споживчих тов. України. Львів. комерц. акад. – Львів 2016. – 23 с.
213. Скаткин М. Н. Проблемы современной дидактики / М. Н. Скаткин. – [2-е изд.]. – М.: Педагогика, 1984. – 96 с.
214. Соболев В. Г. Технологии эффективного управления персоналом / В. Г. Соболев // Упр. розвитком. – 2011. – № 21 (118). – С. 162–164.
215. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / під ред. В. І. Воловича. – Київ: Укр. центр духов. культури, 1998. – 736 с.
216. Стадник В. В. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – Київ: Академвидав, 2006. – 463 с.
217. Стец І. І. Проблеми управління персоналом в умовах кризи / І. І. Стец, І. В. Стец // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – Тернопіль: Економ. думка, 2010. – Вип. 14/15. – С. 269–277.
218. Стивенсон В. Дж. Управление производством / Стивенсон Вильям Дж.; пер. с англ. – М.: ООО «Изд-во «Лаборатория Базовых знаний», ЗАО «Изд-во БИНОМ», 1998. – 928 с.
219. Стрижов С. Повышение квалификации управленческих кадров: Опыт США / С. Стрижов // Рос. эконом. журн. – 1992. – № 7. – С. 64–73.
220. Такер Р. Б. Инновации как формула роста. Новое будущее ведущих компаний / Р. Б. Такер; пер. с англ. – М., 2006. – С. 26–31.
221. Талызина Н. Ф. Психолого-педагогические проблемы создания и внедрения технических средств обучения / Н. Ф. Талызина // Материалы конф. – М., 1985. – Т. 1. – С. 6–13.
222. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Б. Твисс. – М.: Экономика, 1989. – 271 с.
223. Тейлор Ф. У. Принципи наукового менеджменту / Ф. У. Тейлор; пер. з англ. – М.: Контроллинг, 1991. – 104 с.

224. Технологія борошняних кондитерських і хлібобулочних виробів: навч. посіб. / за заг. ред. Г. М. Лисюк. – Суми: Університет. кн., 2009. – 464 с.
225. Технологія продукції у закладах ресторанного господарства: Опорний конспект лекцій для студентів спеціальності 6.091711 «Технологія харчування» денної та заочної форм навчання: в 2 ч. Ч. 2 / уклад.: М. І. Пересічний, М. Ф. Кравченко, С. М. Пересічна. – Київ: КНТЕУ, 2006. – 192 с.
226. Тимошенко З. І. Маркетинг готельно-ресторанного бізнесу: навч. посіб. / З. І. Тимошенко, Г. Б. Мунін, В. П. Дишлевий; Європ. ун-т. – Київ, 2007. – 245 с.
227. Ткаченко О. П. Менеджмент підприємств ресторанного господарства: навч. посіб. / О. П. Ткаченко, С. С. Ткачова; Харків. держ. ун-т харчування та торгівлі. – Харків: ХДУХТ, 2009. – 200 с.
228. Тоффлер Е. Третя хвиля / Тоффлер Елвін; пер. з англ. А. Євса. – Київ: Видав. дім «Всесвіт», 2000. – 480 с.
229. Тянь Р. Б. Управління проектами: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Р. Б. Тянь, Б. І. Холод, В. А. Ткаченко. – Київ: ЦНЛ, 2003. – 224 с.
230. Уокер Дж. Р. Введение в гостеприимство: учебник / Дж. Р. Уокер; пер. с англ. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 463 с.
231. Уотерман Р. Факторы обновления. Как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании / Р. Уотерман; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1988. – 368 с.
232. Управление и организация в сфере услуг / К. Хаксевер, Б. Рендер, Р. Рассел [и др.]; пер. с англ. под ред. В. В. Кулибановой. – [2-е изд.]. – СПб.: Питер, 2002. – 752 с.
233. Управління персоналом: підручник / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. В. М. Данюка. – Київ: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. – 666 с.

234. Управління сучасним готельним комплексом: навч. посіб. / Мунін Г. Б., Зміюв А. О., Зінов'єв Г. О. [та ін.]; за ред. проф. Дорогунцова С. І. – Київ: Ліра.К, 2005. – 520 с.
235. Усіна А. І. Технологія ресторанних послуг: конспект лекцій з дидакт. забезп. до самостійної роботи студ. з дисципліни: (для студ. напряму підготовки 0504 «Туризм») / А. І. Усіна, І. В. Сегеда. – Харків: ХНАМГ, 2007. – 91 с.
236. Уэст Д. Д. Стратегия обслуживания в предприятиях индустрии гостеприимства / Уэст Джозеф Д. // Основы управления в индустрии гостеприимства / пер. с англ. – М.: Аспект Пресс, 1995. – С. 313–317.
237. Фатхутдинов Р. А. Производственный менеджмент: учеб. для вузов / Р. А. Фатхутдинов. – [4-е изд.]. – СПб.: Питер, 2003. – 491 с.
238. Федулова Л. Розвиток національної інноваційної системи України / Л. Федулова, М. Пашута // Економіка України. – 2005. – № 4. – С. 35–47.
239. Федцов В. Г. Культура сервиса: учеб.-практ. пособие / В. Г. Федцов. – М.: ПРИОР, 2000. – 208 с.
240. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / М. М. Фіцула. – Київ: «Академвидав», 2006. – 352 с.
241. Харламов И. Ф. Педагогика / И. Ф. Харламов. – М.: Гардарики, 1999. – 520 с.
242. Хейне П. Экономический образ мышления / П. Хейне; пер. с англ. – [5-е изд.]. – М.: Новости, 1991. – 704 с.
243. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підручник / Ф. І. Хміль. – Київ: Академвидав, 2005. – 608 с.
244. Холодная М. А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования / М. А. Холодная. – СПб.: Питер, 2002. – 272 с.
245. Хоміков В. І. Управління потенціалом підприємства: навч. посіб. / В. І. Хоміков, І. В. Бакум. – Київ: Кондор, 2009. – 400 с.

246. Хуторской А. В. Современная дидактика: учеб. пособие / А. В. Хуторской. – [2-е изд., перероб.]. – М.: Высш. шк., 2007. – 639 с.
247. Чернобай Л. І. Інноваційний потенціал системи управління: структура і принципи формування / Л. І. Чернобай, П. Б. Кишеня // Вісн. нац. ун-ту «Львівська політехніка». – 2012. – № 727. – С. 398–405.
248. Чорний Г. М. Методологічні аспекти оцінки рівня системи управління в аграрних підприємствах / Г. М. Чорний, М. П. Ястреб, І. А. Міщенко // Економіка АПК: міжнар. наук.-вироб. журн. – 2013. – № 1. – С. 61–65.
249. Чудновский А. Д. Информационные технологии управления в туризме: учеб. пособие / А. Д. Чудновский, М. А. Жукова. – М.: Кнорус, 2009. – 101 с.
250. Шадриков В. Д. Информационные технологии в образовании: плюсы и минусы / В. Д. Шадриков, И. С. Шемет // Высш. образование в Россию. – 2009. – № 11. – С. 61–65.
251. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2005. – 386 с.
252. Шахмалов Ф. И. Американский менеджмент. Теория и практика / Ф. И. Шахмалов. – М.: Наука, 2002. – 272 с.
253. Шкляр А. Х. Непрерывное профессиональное образование в интегративных структурах профессиональной школы: (теория и практика) / А. Х. Шкляр. – Минск: НМЦентр, 1995. – 136 с.
254. Шок П. Д. Маркетинг в ресторанном бизнесе / Шок П. Д., Дж. Боуэн. – М.: Ресторан. ведом., 2005. – 234 с.
255. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития: монография / Й. А. Шумпетер. – [Переизд.]. – М.: «Директмедиа Пабблишинг», 2008. – 400 с.
256. Щербань Ю. В. Основи програмованого навчання в педвузі / Ю. В. Щербань // Рад. шк. – 1965. – № 12. – С. 26–29.

257. Юсуфбекова Н. Р. Общие основы педагогической инноватики: опыт разработки теории инновационных процессов в образовании: монография / Н. Р. Юсуфбекова. – М.: ЦС ПО РСФСР, 1991. – 91 с.
258. Якобсон П. М. Психология чувств / П. М. Якобсон. – М.: Изд-во АПН РСФСР, 1958. – 384 с.
259. Якуба К. І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України: теорія, методологія, практика: монографія / К. І. Якуба. – Київ: ННЦ ІАЕ, 2007. – 362 с.
260. Янсен Ф. Эпоха инноваций / Ф. Янсен; пер. с англ. Ф. Янсен. – М.: ИНФРА–М, 2002. – 308 с.
261. Яшина О. В. Особливості розвитку ресторанного господарства в Україні [Електронний ресурс] / О. В. Яшина. – Режим доступу: http://www.tourlib.net/statti_ukr/yashyna.htm. – Назва з екрану.
262. Binder P. Organizational Innovativeness and its Results: A Qualitative Analysis of SME Hotels in Vienna / Binder Petra, Mair Michael, Stummer K. // *Journal of Hospitality & Tourism Research*. – 2016. – 1 May. – P. 339–363.
263. Dixon M. Customer Preferences for Restaurant / M. Dixon, S. Kimes, R. Verma // *Technology Innovations*. – Cornell Hospitality Report, 2009. Vol. 9 (7). – P. 6–16.
264. Duverger P. Using Dissatisfied Customers as a Source for Innovative Service Ideas. Towson University / Duverger Philippe // *Journal of Hospitality & Tourism Research*. – 2012. – November (vol. 36, no. 4). P. 537–563.
265. Gursoy D. Developing a Consumer Complaining and Recovery Effort Scale / Gursoy Dogan, Geng-Qing Chi Christina, Xiao Guangshun // *Journal of Hospitality & Tourism Research*. – 2015. – 30 July.
266. Ottenbacher M. C. Innovation Management in the Hospitality Industry Different Strategies for Achieving Success / Ottenbacher Michael C. // *Journal of Hospitality & Tourism Research*. – 2007. – November (vol. 31).

267. Ottenbacher M. The Product Innovation Process of Quick Service Restaurant Chains. International / M. Ottenbacher, R. J. Harrington // Journal of Contemporary Hospitality Management. – 2009. – Vol. 21 (5). – P. 523-541.

ДОДАТКИ

Додаток А

Програма нормативної навчальної дисципліни
«Інноваційні ресторанны технології»
підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр»
Галузь знань 1401 «Сфера обслуговування»
Спеціальність 8.14010101 «Готельна і ресторанна справа»

ВСТУП

При підготовці спеціалістів готельного та ресторанного господарства набуває великого значення формування в майбутніх працівників технологічної грамотності та глибоких компетенцій у виробництві продукції та послуг, розробки, впровадження та надання різноманітних послуг. У зв'язку з цим для успішного опанування майбутньою професією передбачено дисципліну «Інноваційні ресторанны технології», змістовна частина якої включає чотири взаємопов'язані модулі: «Основи теорії інновацій у ресторанному господарстві», «Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства», «Інноваційні технології надання послуг у ресторанному господарстві», «Інноваційні технології продукції ресторанного господарства». Така структура дисципліни дозволяє реалізувати інноваційний підхід до викладання за схемою: «ідея – аналіз – дослідження – розробка – впровадження».

Грунтовне вивчення дисципліни пов'язане з міждисциплінарною інтеграцією знань, приведенням їх у відповідність до сучасних наукових поглядів.

1. Мета та завдання навчальної дисципліни.

- 1.1. Метою** дисципліни є формування власного погляду на досліджуваний об'єкт, розвиток здатності до аналізу та синтезу матеріалу, пошуку новацій, їх розробки, оцінки їх ефективності.
- 1.2. Завданнями** вивчення дисципліни «Інноваційні ресторанны технології» є засвоєння студентами основних теоретичних знань та практичних навичок із питань:
 - теоретичних аспектів інноваційної діяльності в закладах (підприємствах) ресторанного господарства;
 - оволодіння методами дослідження для визначення інноваційних напрямів розвитку закладів (підприємств) ресторанного господарства;

- оцінки впливу інновацій на розвиток закладів (підприємств) ресторанного господарства;
- оволодіння інноваційними кулінарними і сервісними технологіями, що використовуються у ЗРГ;
- формування інноваційних механізмів управління ресторанним бізнесом, що забезпечують підвищення конкурентоспроможності і ефективності діяльності підприємств цієї сфери бізнесу.

1.3. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

знати:

- теоретичні аспекти інноваційної діяльності в закладах (підприємствах) ресторанного господарства;
- методи дослідження для визначення стратегічних інноваційних напрямів розвитку закладів (підприємств) ресторанного господарства;
- оцінки впливу інновацій на розвиток закладів (підприємств) ресторанного господарства;
- основні напрями і методичні підходи до конструювання інноваційних харчових продуктів;
- удосконалення існуючих та розроблення інноваційних технологій харчових продуктів на основі останніх досягнень науки і техніки;
- дослідження закономірностей формування асортименту кулінарної продукції і напоїв;
- нову філософію створення і пропозицію меню в закладах ресторанного господарства;
- розвиток нових інноваційних секторів закладів ресторанного господарства та їх трансформації на сучасному вітчизняному ринку;
- інноваційні форми обслуговування та форми надання професійних послуг у закладах ресторанного господарства;
- поняття інноваційної моделі сучасного управління. Якості, навички і професійні здібності сучасного управління;
- інноваційні механізми управління ресторанним бізнесом.

вміти:

- використовувати сучасні методики з позицій системного підходу, проводити комплексний аналіз інноваційної діяльності галузі;
- проводити системний аналіз макро- і мікросередовищ галузі України, регіону, міста, моніторинг основних конкурентів на ринку, в тому числі на світовому;
- аналізувати інноваційні бізнес-системи і брати участь у розробці проектів їхнього удосконалення;

- розробляти план досліджень інноваційних ресторанних технологій, здійснювати дослідження у галузі з метою визначення сегмента ринку, потенційних споживачів, їх поведінкових особливостей та мотивації попиту;
 - обґрунтовувати варіанти цінової політики в умовах змін попиту;
 - прогнозувати попит на продукцію;
 - досліджуючи і прогножуючи вплив факторів сезонності, коригувати відповідні зміни обсягів, асортименту, сезонних цін;
 - аналізувати, планувати й прогнозувати обсяг реалізації продукції та послуг на різні періоди;
 - ефективно використовуючи можливості автоматизованого робочого місця, оперативно переробляти масиви різної інформації, проводити діагностику управлінської ситуації в умовах обмеженості часу;
 - на основі інформаційного забезпечення та комп'ютерних технологій розробляти достатню кількість альтернативних варіантів рішень;
 - стежити за змінами в законодавстві, орієнтуватися у нормативних актах, забезпечувати правомірність діяльності;
 - визначати вплив факторів зовнішнього середовища на діяльність організації, адаптувати організацію до швидкозмінного зовнішнього середовища;
 - за сучасними методиками визначати, розраховувати й аналізувати комерційні ризики;
 - здійснювати ринкове коригування цін;
 - користуватися різними автоматизованими системами при здійсненні технологічних циклів у закладах ресторанного господарства;
 - застосовувати методи ідентифікації, класифікації та надання інформації за допомогою програмних і комп'ютерних засобів, локальних і глобальних мереж;
 - розробляти стратегічні цілі функціонування організаційних систем в умовах конкуренції;
 - обирати оптимальну стратегію з урахуванням прийнятого рівня ризику.
- Фахівець повинен бути підготовленим до активної творчої професійної і соціальної діяльності, мати розвинені аналітичні та організаційні здібності для здійснення ефективно-економічної діяльності відповідно до тенденцій соціально-економічного розвитку; мати широкий світогляд, впевненість у своїх силах, наполегливість, якості лідера, здатність до зваженого ризику, високорозвинене відчуття реальності, ініціативність та наполегливість, емоційну стійкість, вміння приймати та реалізовувати рішення в умовах невизначеності інформації, обмеженості ресурсів та дефіциту часу; поєднувати високий професійний, моральний та культурний рівень; володіти системним мисленням, здатністю до активного ділового спілкування та підприємництва; в умовах змін науки та соціальної практики переоцінювати

накопичений досвід, аналізувати свої можливості, безперервно поповнювати свої знання.

Об'єктом вивчення дисципліни є організація та управління інноваційною діяльністю в закладах (підприємствах) ресторанного господарства, інноваційні технології харчових продуктів, інноваційні технології створення стандартів сервісу та інноваційні форми надання професійних послуг у закладах ресторанного господарства.

Предметом вивчення дисципліни є основи теорії інновацій у ресторанному господарстві, новітні концепції харчування, наукові принципи складання харчових раціонів, розробка та створення харчових продуктів функціонального призначення з урахуванням сучасних рекомендацій щодо харчування населення, розробка новітніх стандартів сервісу та форм надання професійних послуг; сучасні напрями і наукові концепції використання просторових ресурсів, використання сучасних засобів виробництва; підвищення інтелектуального потенціалу закладів ресторанного господарства.

Вивчення дисципліни здійснюється із застосуванням різних форм навчання: лекцій, лабораторних та практичних занять, індивідуальної та самостійної роботи студентів. У навчальному процесі передбачено проведення майстер-класів, виїзних занять на фестивалі з кулінарного мистецтва та кращі заклади ресторанного господарства; використання новітніх освітніх технологій: лекцій-дискусій, лекцій-консультацій, лекцій-конференцій, лекцій-візуалізацій, практичних робіт у вигляді ділових ігор, презентацій, круглих столів тощо.

Інформаційний обсяг навчальної дисципліни

Змістовний модуль 1. Основи теорії інновацій у ресторанному господарстві

Тема 1.1. Теоретичні основи інноваційного процесу у ресторанному господарстві

Сутність понять новація та інновація. Трактування поняття інновація вітчизняними та зарубіжними вченими. Головна функція інноваційної діяльності. Особливості інноваційної діяльності в ресторанному господарстві. Поділ інновацій у ресторанному господарстві на продуктивні та процесові. Класифікація інновацій у ресторанному господарстві за новизною, місцем у системі, глибиною внесених змін, сферою діяльності, спрямованістю потреб споживачів, розробником інновацій, місцем у виробничому циклі, спадкоємністю, охопленням частки ринку, менеджерським вибором, методами роботи, джерелом інновацій, адресністю, часом виходу на ринок, масштабом, ефективністю. Поділ інновацій за ресурсощадністю.

Інноваційна сфера діяльності у ресторанному господарстві. Формування ринку новацій. Характеристика ринку чистої конкуренції нововведень. Ринок капіталу (інвестицій) та фактори його розвитку. Інноваційний процес та його життєвий цикл. Етапи підготовки і реалізації інноваційного проекту.

Інноваційні розробки у ресторанному господарстві в секторі форматів та напрямів, секторі інновацій у процесах та засобах праці, секторі товарів та методів їх просування на ринку. Інноваційні розробки, що сприяють розвитку ресторанного.

Тема 1.2. Створення і освоєння прогресивної виробничої технології та проектування продукції та послуг у ресторанному господарстві

Класифікація виробничих технологій. Тенденції розвитку сучасних виробничих технологій у ресторанному господарстві. Види продуктів (робіт, послуг) як результат інноваційного процесу. Засоби збереження технологій. Вивчення факторів впливу на прогрес технології в ресторанному господарстві.

Мета проектування продукції і послуг. Вимоги до проектування продукції і послуг. Життєвий цикл продукції і послуг. Особливості інноваційного процесу на різних стадіях життєвого циклу продукції і послуг закладів ресторанного господарства. Види проектування продукції. Особливості проектування послуг. Основні етапи проектування послуг.

Головна спрямованість виробничих стратегій у галузі проектування виробів і послуг у ресторанному господарстві.

Розгортання функції якості. Будинок “якості”, його використання для аналізу та прогнозування якості продукції та послуг у закладах ресторанного господарства.

Суть функціонально-вартісного аналізу (ФВА). Мета функціонально-вартісного аналізу. Характеристика основних етапів ФВА.

Методи удосконалення процесів виробництва та обслуговування. Процес постійного удосконалення. Характеристика методу 5W2H. Контрольні листи про досліджуваний процес. Аналіз Паретто і його значення для удосконалення процесів виробництва і обслуговування споживачів у закладах ресторанного господарства. Використання причиново-наслідкових діаграм для виявлення факторів, що спричиняють виявленню проблем та пошуку шляхів удосконалення продукції і\або послуг закладів ресторанного господарства.

Тема 1.3. Методичні підходи до оцінювання впливу інноваційних змін у ресторанному господарстві

Об’єкти інноваційних змін у ресторанному господарстві. Сутність часо- та ресурсощадних інновацій. Показники, що використовують при оцінюванні стану системи (цілей бізнесу та їх досяжності) внаслідок інноваційних змін. Вплив інноваційних змін на фактори виробництва: капітал, працю, час. Вимірювання величини інноваційного впливу.

Кількісні показники привабливості інноваційного товару (послуги). Розрахунок впливу товарних (продуктових) інновацій на обсяг продажів. Використання матриць для оцінювання товарних (продуктових) інновацій. Використання матриці для оцінювання процесових інновацій. Оцінювання інновацій засобів праці. Суть взаємозв’язку між товарними (продуктовими), процесовими інноваціями та інноваціями засобів праці.

Прогноз величини переваги від товарної інновації за привабливістю для споживачів. Система загальноприйнятих оціночних показників ефективності інновацій. Склад показників, що характеризують народногосподарську ефективність інновацій. Склад показників, що характеризують регіональну ефективність інновацій. Склад показників, що характеризують підприємницьку ефективність інновацій. Визначення загальної економічної ефективності інновацій.

Значення методів: структурно-морфологічного аналізу, аналізу публікацій, термінологічного та лексичного аналізу, для встановлення інноваційної активності у ресторанному господарстві.

Суть інноваційної переваги. Особливості еволюційних та радикальних інновацій. Типові причини новацій за Майклом Портером. Фактори, що допомагають у досягненні конкурентних переваг за допомогою технологій.

Тема 1.4. Управління інноваційними процесами у ресторанному господарстві

Основні принципи державної політики в науковій та інноваційній діяльності. Стратегії активного втручання держави в інноваційну і наукову діяльність. Стратегії децентралізованого регулювання інноваційної і наукової діяльності. Стратегії змішаного регулювання інноваційної і наукової діяльності. Законодавчі та нормативно-правові документи, що регламентують інноваційну діяльність підприємств (закладів) ресторанного господарства в Україні. Концепція національної інноваційної продуктивності (НІП). Значення інвестування у людину на сучасному етапі.

Інноваційні стратегії, їх переваги та недоліки. Процес інноваторства та формування інноваційних стратегій у ресторанному господарстві: оптимальні стратегії укладення контрактів та інтеграції для новаторів. Види стратегій залежно від рівня стратегічних змін. Значення швидкості впровадження інновації для успіху підприємства. Матриці, які зручно застосовувати при виборі стратегічних альтернатив.

Фактори, що сприяють ринковому успіху нових товарів. Основна характеристика успішних компаній-новаторів. Основні набори економічних умов для перспективних інновацій. Значення використання спіндоктора при реалізації інноваційної діяльності. Типи «спіна» в інноваційному менеджменті. Характеристика організаційної структури інноваційного менеджменту.

Основні джерела фінансування інноваційної діяльності в Україні. Іноземні інвестиції в економіку України, в т.ч. ресторанне господарство. Фактори впливу на інвестування сфери ресторанного господарства. Розрахунок комплексного показника інвестиційної привабливості ресторанного господарства методом стандартизації показників та методом балів.

Підсистеми-індикатори, за якими можна прогнозувати розвиток підприємств (закладів) ресторанного господарства.

Змістовний модуль 2. Інноваційні технології в управлінні закладами ресторанного господарства

Тема 2.1. Сутність поняття інноваційного управління в сфері ресторанного бізнесу

Удосконалення існуючих та впровадження інноваційних технологій управління закладом ресторанного господарства адекватно умовам, що склалися на ринку України. Нові підходи до управління розвитком ресторанного бізнесу при посиленні конкуренції і підвищенні вимог з боку споживачів до якості послуг, що надаються. Наукове забезпечення рішення цих проблем завдяки формуванню інноваційних технологій управління ресторанним бізнесом.

Автоматизовані системи управління закладами ресторанного господарства в Україні і за кордоном. Їх характеристика і можливості використання в закладах ресторанного господарства.

Застосування різних методів та інструментаріїв для прийняття управлінських рішень в системі інноваційного менеджменту.

Тема 2.2. Інноваційна модель сучасного управлінця закладу ресторанного господарства

Нова роль лідера в умовах сучасного розвитку інноваційних технологій.

Умови і фактори, які формують риси сучасного управлінця. Поняття інноваційна «Модель» сучасного управлінця. Якості, навички і професійні здібності сучасного управлінця.

Суть резонансного лідера. Наукові складові механізму формування резонансного лідерства. Ієрархічна структура механізму формування резонансного лідерства.

Набір особистісних якостей і професійних здібностей сучасного управлінця закладу ресторанного господарства в умовах впровадження інноваційних технологій кулінарної продукції і надання послуг ресторанного господарства.

Тема 2.3. Автоматизована система управління «GMS Ресторан» та її використання

Структура, функціональне призначення і основні модулі системи «GMS Ресторан» та їх характеристика:

- ✓ **«Кадри і зарплата»** Модуль використовується для обліку персоналу організації, контролю нарахування і виплати зарплати та інших виплат;

- ✓ **«Бізнес»**. Модуль призначений для ведення повного товарного обліку починаючи з замовлення, закінчуючи інвентаризацією;
- ✓ **«Ресторан»**. Модуль призначений для створення план-схеми зали та формування меню віртуального ресторану. Інструменти цього модулю дозволяють вирішувати всі необхідні питання щодо обслуговування відвідувачів під час оформлення замовлень та розрахунку в торговій залі ресторану;
- ✓ **«Фінанси»**. Модуль містить документи для обліку готівкових фінансових операцій в розрізі підприємств та службовців;
- ✓ **«Бухгалтерія»**. Модуль для бухгалтерського обліку;
- ✓ **«Дисконтна система»**. Модуль містить налаштування різноманітних програм лояльності;
- ✓ **«Аналізатор»**. Модуль виконує функцію повного аналізу діяльності підприємства на основі фінансових результатів, а також містить результати коректного ведення товарного обліку, фінансових операцій та реалізації продукції.

Тема 2.4. Характеристика та особливості роботи з модулями «Кадри і зарплата», «Ресторан»

Поняття та суть формування колективу. Сучасні методи підбору кадрів. Інноваційні методи управління колективом, їх значення та зміст.

Загальні відомості про систему. Призначення та структура довідників програми **«GMS Ресторан»**. Основні довідники. Інструменти для роботи з довідниками. Документи системи. Базові налаштування програми лояльності.

Особливості розрахунків в залі віртуального ресторану модуля **«Ресторан»**.

Система зв'язків модуля **«Кадри і зарплата»** з модулем **«Ресторан»**.

Тема 2.5. Характеристика та особливості роботи з модулями «Бізнес», «Фінанси», «Аналізатор»

1 етап.

Модель товарообігу в процесі роботи віртуального ресторану в автоматизованій системі **«GMS Ресторан»**. Основні поняття інструментів в програмі **«GMS Ресторан»** які відповідають за формування ціни на відповідну страву. Специфікація постачальника. Оприбуткування товару. Формування собівартості оприбуткованих товарів. Поняття собівартості для виготовлення напівфабрикатів та страв. Списання товарів. Комплектація товару: по змінам, за період. Інвентаризація товару. Баланс по товару.

2 етап.

Формування й керування меню. Створення калькуляційних і технологічних карт (бар, кухня). Навчання роботи з товарними документами й документами виробництва.

3 етап.

Товарний облік після реалізації страв.

Структура та зміст аналітичної звітності. Фінансовий облік в системі. Централізоване управління мережею закладів.

Тема 2.6. Використання автоматизованої системи «GMS Ресторан» для імітації роботи віртуального ресторану

Особливості ресторанного бізнесу як об'єкта інноваційного управління в сфері послуг сучасної економіки. Удосконалення моделі інноваційного управління в сфері ресторанного бізнесу, яка забезпечить підвищення конкурентноспроможності підприємствам цієї сфери бізнесу.

Створення віртуального підприємства для підвищення рівня знань і умінь спеціалістів (фахівців) і керівного складу закладу ресторанного господарства в умовах постійного оновлення інформаційних технологій.

Формування мережі закладів ресторанного господарства з використанням автоматизованої системи управління «GMS Ресторан».

Вихідні дані для забезпечення роботи віртуальних закладів ресторанного господарства. Регламентація умов їх роботи та формування інформації в модулях «Кадри і зарплата», «Ресторан», «Бізнес», «Фінанси» та аналітична звітність модулю «Аналізатор».

Аналіз одержаної інформації в т.ч. на завершальному етапі. Визначення якісних економічних показників. Порівняння результатів господарської діяльності закладів ресторанного господарства. Визначення позиції ресторанів на конкурентному ринку в умовах інноваційного їх розвитку. Розробка рекомендацій щодо удосконалення господарської діяльності закладів ресторанного господарства.

Змістовний модуль 3. Інноваційні технології надання послуг у ресторанному господарстві

Тема 3.1. Нові формати сучасних закладів ресторанного господарства

Формати закладів ресторанного господарства: «Street Food», «Fast Food», «Fast Casual», «Quick'n'Casual», «Casual Dining», «Fine Dining», «клубний», «експо-кухня», «родинний» тощо. Особливості формату та групування закладів ресторанного господарства за їх видами. Стандарти сервісу, що пропонують заклади ресторанного господарства цих форматів.

Сучасні напрями використання просторових ресурсів виробничих приміщень та торговельних приміщень. Заклади формату «Free Flow» та їх адаптація на

вітчизняному ринку ресторанної продукції. Створення і розвиток закладів сучасного формату при підготовці та обслуговуванні заходів типу Євро-2012. Наймінг і його вплив на імідж закладу ресторанного господарства.

Тема 3.2. Інноваційні форми надання послуг у ресторанному господарстві

Особливості організації та обслуговування в тематичних концептуальних та препатійних ресторанах.

Впровадження професії сомельє в закладах ресторанного господарства України. Обґрунтування необхідності введення посади сомельє, його обов'язки, основні методи і форми роботи. Формування карти вин. Правила дегустації, споживання алкогольних напоїв, порядок, способи та техніка подавання. Система отримання спеціальної освіти сомельє у країнах Європи.

Впровадження професії бариста в ресторанній галузі України.

Основні вимоги до працівника цієї професії, його професійні обов'язки. Класифікація і характеристика сортів кави, вимоги до якості, країни-виробники. Рецепттури кавових сумішей. Способи приготування кавових напоїв, обладнання, інвентар, посуд для приготування і подавання. Класифікація і характеристика кавових напоїв, смакові властивості залежно від складу кавових сумішей і способу приготування. Правила дегустації кавових напоїв. Кавова карта.

Мистецтво створення шоколаду. Види і характеристика какао. Правила приготування і подавання гарячого шоколаду. Шоколадні фонтани, шоколадний кейтеринг.

Створення окремих залів або окремих закладів ресторанного господарства з чайною концепцією. Інтер'єр, меблі, посуд, що використовуються при цьому. Рекомендований асортимент чаю, що використовується в закладах ресторанного господарства, в яких обслуговують відповідний контингент споживачів. Особливості чайного етикету в різних етнічних закладах ресторанного господарства.

Створення закладів ресторанного господарства для обслуговування дітей. Вимоги до їх інтер'єру, меблів, посуду, меню. Особливості організації обслуговування дітей та організації їх дозвілля.

Особливості організації дозвілля в закладах ресторанного господарства різних типів. Музичне обслуговування. Організація спортивних видів розваг, більярду, боулінгу, дартсу, шахмат, розважальних шоу-програм.

Вимоги до приміщень, обладнання, підбору персоналу. Особливості формування попиту. Впровадження професії вітальє і культури споживання сигар на ринку ресторанних послуг України. Основні вимоги і професійні обов'язки вітальє. Відомі сигарні дома Європи і України. Школи вітальє.

Класифікація і характеристика сигар, основні країни-виробники, правила зберігання та подавання. Особливості виробництва, основні складові і будова сигар.

Правила споживання, сигарний етикет. Сигарний кейтеринг (виїзне обслуговування VIP-вечірок і презентацій)

Впровадження кальянопаління у закладах ресторанного господарства. Характеристика кальянів та рекомендації щодо їх використання. Обслуговування гостей у кальянних кімнатах.

Тема 3.3. Інноваційні форми обслуговування в закладах ресторанного господарства

Характеристика заходів формату «гала-івент» і досвід їх- впровадження у світовій і вітчизняній практиці ресторанного господарства. Особливості структури учасників подій формату «гала-івент». Визначення потреб у видах, обсягах і асортименті продукції ресторанного господарства.

Особливості обслуговування при організації заходів формату «гала-івент». Особливості надання послуг із кейтерингу під час фестивалів, виставок, ярмарок, масових гулянь, спортивних змагань. Особливості обслуговування споживачів при реалізації послуг ресторанного господарства під час проведення спортивних змагань.

Організація виїзних послуг барменів (кейтеринг-бар). Суть кейтеринг-бару, організація бару перед початком заходів (аперитивні коктейлі) та наприкінці (дижестивні коктейлі). Підбір персоналу, створення базової пропозиції кейтеринг-бару для конкретного заходу (приватна, тематична, корпоративна вечірка, фестиваль, ТВ-шоу, покази моди, прем'єри, церемонії нагородження, VIP-заходи). Складання коктейльної карти за попереднім узгодженням. Послуги міксолога - розроблення авторських рецептур і назв напоїв для замовленої вечірки. Інтерактивні ігри.

Методи приготування коктейлів під час шоу-програм: приготування у стилі флейринг, сюжетне приготування, приготування піраміди з келихів («каскад») - класичний, рожевий, коктейльний. Способи створення каскадів: заздалегідь, під час заходу, інтерактивні (самі гості). Підбір і розрахунок посуду.

Схема роботи з клієнтами: обговорення умов заходу, побажань замовника, пропозицій і технічних деталей. Необхідне устаткування (у.ч. розбірна барна стійка), інвентар, посуд.

Перелік консалтингових послуг кейтерингової компанії для закладів: розробка карт коктейлів відповідно до концепції закладу; створення ексклюзивного меню коктейлів, тренінги і майстер-класи для персоналу, проектування та розроблення барних стійок та інтер'єрів тощо.

Тема 3.4. Сучасні тенденції впровадження і розвиток додаткових послуг у сфері ресторанної індустрії

Основні умови для впровадження нової послуги в закладі ресторанного господарства. Програма надання послуг як таких, що перевершують очікування гостей. Класифікація додаткових послуг (платних та безплатних) у закладах ресторанного господарства згідно з різними ознаками. Особливості

надання широкої номенклатури послуг для певних контингентів закладів ресторанного господарства: дітей, підлітків, сімей із дітьми, інвалідів, літніх людей тощо. Особливості надання послуг, що задовольняють потреби споживачів і викликають відчуття комфорту від реалізації власних потреб у закладі ресторанного господарства. Нетрадиційні та оригінальні послуги і сценарії їх пропонування споживачам.

Наявність компенсаторного механізму в закладі ресторанного господарства при неналежному виконанні персоналом послуг та ефективність його функціонування. Правила здійснення компенсацій згаяного часу, зайвого очікування, неякісного замовлення та його невиконання; вирішення персоналом неочікуваних проблем, що виникли у споживачів у закладах ресторанного господарства. Споживчі ризики на ринку послуг: виконавчий, фізичний, фінансовий, психологічний, соціальний, ризик втрати часу. Методи зменшення споживчих ризиків у закладах ресторанного господарства.

Тема 3.5. Нова філософія підходу до розробки та оформлення меню

Нові види меню, їх стиль та оформлення як елемент дизайну закладу ресторанного господарства і створення ефекту підсилення продажу. Історія створення меню, меню як символ ідеї свята. Класичні й інноваційні види меню: тематичне, дитяче. Спеціальні меню: сезонне, вранішнє, «сніданки-комбо», комплиментне, меню-«бінго». Інноваційні підходи до створення меню і розташуванню страв у ньому при використанні дво- і трипанельного меню. Мода в назвах страв. Опис страв як засіб їх просування. Представлення страв і концепція закладу: вітчизняний та закордонний досвід. Дизайн меню і стилі. Логотип як атрибут меню. Шрифт, фотографія страв, малюнки, картинки (магніти, обкладинки, елементи декору тощо). Особливості створення меню для закладів ресторанного господарства сучасних форматів. Використання електронного меню.

Особливості розробки плану меню «шведського столу», плану-меню банкету з урахуванням правил еногастрономічних поєднань, вегетаріанського і дитячого харчування, кейтерингового обслуговування.

Змістовний модуль 4. Інноваційні технології продукції ресторанного господарства

Тема 4.1. Сучасні аспекти нутриціології щодо харчування людини

Зовнішнє середовище, якість харчування і здоров'я населення. Основні теорії і концепції харчування: збалансоване, адекватне, оптимальне, функціонального, спеціального, антиеїджингу та інших видів харчування людини.

Альтернативні види харчування: вегетаріанське, редуковане, роздільне, макробіотичне, харчування за групами крові, натуральні дієти тощо.

Сутність та наукові основи нутригеноміки. Сучасні наукові погляди на потребу людини у замісних і незамінних харчових нутрієнтах: білках, жирах, вуглеводах, вітамінах, макро- і мікроелементах та інших біологічно-активних речовинах. Інформаційні фактори харчування. Енергетична цінність харчових продуктів.

Тема 4.2. Класифікація і характеристика харчових та дієтичних добавок

Харчові та дієтичні добавки: поняття, класифікація та характеристика. Харчові речовини - нутрицевтики, пробіотики, парафармацевтики та їх характеристика.

Сучасні дієтичні добавки. Харчові волокна, водорості та продукти їх переробки, підсолоджувальні речовини. Характеристика і властивості структуроутворюючих і загущувальних харчових добавок. Апіпродукти, їх характеристика і властивості. Каратиновмісна сировина і дієтичні добавки.

Новітні технології виробництва дієтичних добавок. Кріогенна, екструзійна технологія дієтичних добавок. Вплив технологічних процесів на збереження біологічно активних речовин зернових продуктів.

Технологія використання дієтичних добавок у виробництві кулінарних виробів і напоїв функціонального призначення.

Тема 4.3. Науково-практичні і методологічні підходи до конструювання харчових продуктів функціонального призначення

Сутність методології проектування технологій харчових продуктів і раціонів харчування. Основи проектування технологій багатокomпонентних харчових продуктів. Методика визначення раціональних технологічних режимів виробництва ресторанної продукції харчування.

Математичні методи планування та аналізу експерименту.

Поняття категорії якості продуктів харчування. Якість і конкурентоздатність харчових продуктів. Методика визначення комплексного показника якості.

Тема 4.4. Класифікація і характеристика продуктів функціонального призначення

Концепція функціонального харчування. Технологія харчових продуктів, що сприяють підвищенню захисних функцій організму.

Харчові продукти з радіозахисними властивостями. Харчові продукти з підвищеним вмістом мікронутрієнтів. Харчові продукти з використанням сучасних структуроутворюючих речовин. Харчові продукти з антиоксидантними властивостями. Харчові продукти з підсолоджувачами. Характеристика харчових продуктів репродуктивного і геронтологічного призначення. Харчові продукти молекулярної технології.

Тема 4.5. Інноваційні технології та якість харчових продуктів функціонального призначення

Інноваційні технології ресторанної продукції: фірмових та банкетних страв, авторських страв ф'южн-кухні з використанням різноманітних еногастрономічних способів, креативних тенденцій, екструзійних і молекулярних технологій.

Технологія холодних закусок, страв та кулінарних виробів з овочів, грибів, бобових із використанням дієтичних добавок, креативних тенденцій і молекулярних технологій. Обґрунтування умов та реалізації готової продукції; вимоги до якості готової продукції.

Технологія холодних закусок, страв та кулінарних виробів із сиру та яєць з використанням дієтичних добавок, креативних тенденцій і молекулярних технологій. Обґрунтування умов та реалізації готової продукції; вимоги до якості готової продукції.

Технологія соусів та супів (зокрема айнтопфів) із використанням дієтичних добавок, креативних тенденцій і молекулярних технологій. Обґрунтування умов та реалізації готової продукції; вимоги до якості готової продукції.

Технологія страв із м'яса, м'ясопродуктів та сільськогосподарської птиці з використанням дієтичних добавок, креативних і молекулярних технологій. Обґрунтування умов та реалізації готової продукції; вимоги до якості готової продукції.

Технологія страв із гідробіонтів із використанням дієтичних добавок, креативних тенденцій і молекулярних технологій. Обґрунтування умов та реалізації готової продукції; вимоги до якості готової продукції.

Технологія десертів та напоїв із використанням дієтичних добавок, креативних тенденцій і молекулярних технологій. Обґрунтування умов та реалізації готової продукції; вимоги до якості готової продукції.

Технологія борошняних та борошняних кондитерських виробів із використанням дієтичних добавок, екструзійних технологій.

Обґрунтування умов та реалізації готової продукції; вимоги до якості готової продукції. Технологія продуктів лікувально-профілактичного призначення та шляхи її вдосконалення. Особливості розрахунку якості кулінарних, борошняних кондитерських виробів і напоїв лікувально-профілактичного призначення.

Тема 4.6. Методологія розроблення харчових раціонів спеціального призначення

Сучасні рекомендації щодо харчування та споживання основних макро- і мікронутрієнтів окремими контингентами споживачів в умовах організованого харчування. Основні принципи побудови харчових раціонів спеціального призначення.

Значення та загальна характеристика раціонів лікувально-профілактичного харчування, залежно від їх віку, статі, інтенсивності праці.

Вимоги до сировини, технологічні способи та засоби обробки сировини, напівфабрикатів та готових виробів, що задовольняють вимоги різних категорій споживачів. Лікарські рослини: лікувальне і профілактичне використання.

Лікувальне харчування, гомеопатія, фітотерапія і лікувальні мінеральні води у санаторно-курортних закладах і готельно-ресторанних комплексах.

Основні принципи організації дієтичного харчування у санаторно-курортних закладах і готельно-ресторанних комплексах. Розроблення збалансованих раціонів харчування, меню вегетаріанського харчування.

Тема 4.7. Основні принципи організації дієтичного харчування у ЗРГ при готельних комплексах. Технологія харчових продуктів дієтичного харчування

Харчові та дієтичні добавки: поняття, класифікація та характеристика. Харчові речовини - нутрицевтики, пробіотики, парафармацевтики та їх характеристика.

Сучасні дієтичні добавки. Харчові волокна, водорості та продукти їх переробки, підсолоджувальні речовини. Характеристика і властивості структуроутворюючих і загущувальних харчових добавок. Апіпродукти, їх характеристика і властивості. Каратиновмісна сировина і дієтичні добавки.

Новітні технології виробництва дієтичних добавок. Кріогенна, екструзійна технологія дієтичних добавок. Вплив технологічних процесів на збереження біологічно активних речовин зернових продуктів.

Технологія використання дієтичних добавок у виробництві кулінарних виробів і напоїв функціонального призначення.

Тема 4.8. Основні принципи організації раціонального харчування дітей, технологія продуктів для харчування дітей

Сучасні вимоги до раціонального харчування дітей. Характеристика та особливості дитячого харчування залежно від віку.

Особливості технології харчових продуктів, кулінарних, борошняних кондитерських виробів і напоїв для дитячого харчування: вимоги до сировини, технологічні способи обробки сировини, напівфабрикатів та готових виробів, що задовольняють потреби дітей дошкільного і шкільного віку.

Особливості технології страв із гідробіонтів, м'яса, птиці, овочів, круп, бобових, сиру та яєць у дитячому харчуванні.

Основні принципи складання меню для харчування дітей раннього, дошкільного, шкільного віку.

**ВІДПОВІДНІСТЬ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ТА РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ВИРОБНИЧИМ
ФУНКЦІЯМ І ТИПОВИМ ЗАВДАННЯМ ДІЯЛЬНОСТІ МАГІСТРА
З ГОТЕЛЬНОЇ І РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ**

Типові завдання діяльності	Фахові компетентності	Результати навчання
1. ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКА ФУНКЦІЯ		
<p>1.1. Обґрунтування стратегічних цілей діяльності підприємств індустрії гостинності на основі системного аналізу.</p>	<p>1.1.1. Уміння застосовувати сучасні теоретичні основи стратегічного управління у прийнятті рішень у процесі управління діяльністю та розвитком організації на ринку.</p>	<p>1.1.1.1. Здатність визначати стратегічні цілі управління діяльністю організації. 1.1.1.2. Уміння проводити стратегічну діагностику в процесі прийняття відповідних рішень. 1.1.1.3. Здатність будувати конкурентну карту ринку, виділяти ключові фактори успіху та розвивати конкурентні переваги організації. 1.1.1.4. Уміння визначати конкурентоспроможність організації, її товарів / послуг, ємність ринку та проводити стратегічне планування діяльності на ринку. 1.1.1.5. Здатність застосовувати різні методи та інструменти стратегічного менеджменту для прийняття науково обґрунтованих управлінських рішень.</p>

Типові завдання діяльності	Фахові компетентності	Результати навчання
		<p>1.1.1.6. Уміння аналізувати та розробляти заходи щодо удосконалення організаційної структури і культури у процесі управління організацією.</p> <p>1.1.1.7. Здатність застосовувати альтернативні підходи до формування / вибору стратегій.</p> <p>1.1.1.8. Уміння оцінювати ризики реалізації альтернативних і стратегічних рішень.</p> <p>1.1.1.9. Здатність здійснювати ефективний контроль та налагоджувати якісний зворотний зв'язок у процесі управління організацією.</p>
<p>1.2. Вирішення стратегічних проблем у сфері індустрії гостинності.</p>	<p>1.2.1. Розуміння теоретичних положень маркетингових стратегій управління стратегічною маркетинговою діяльністю закладів на базі вивчення законодавчих документів, нормативної, спеціалізованої, довідкової літератури та ресурсів всесвітньої інформаційної мережі.</p>	<p>1.1.2.1. Знання сутносп стратегічного маркетингу; особливостей, методів, принципів.</p> <p>1.1.2.2. Знання особливостей різних теоретичних підходів до розроблення загальної стратегічної доктрини відповідно до специфіки цільових ринків готельно-ресторанного сектору економіки, а також складу необхідних для її реалізації функціональних стратегій маркетинг-менеджмент.</p> <p>1.1.2.3. Уміння орієнтуватися на ринку серед конкурентів; здійснювати аналіз ринкових параметрів, структури потреб і ємності цільових ринків, сегментування цільових аудиторій споживачів, позиціонування товарних брендів щодо</p>

Типові завдання діяльності	Фахові компетентності	Результати навчання
		<p>конкурентів; прогнозування рівнів потенційного й платоспроможного попиту, проведення маркетингових досліджень.</p> <p>1.1.2.4. Уміння здійснювати креативне розроблення комплексу стратегій готелів та ресторанів щодо просування їх товарних брендів, а також розробляти стратегічні плани щодо їх реалізації.</p>
<p>1.3. Забезпечення ефективної комунікації.</p>	<p>1.3.1. Розуміння психологічних закономірностей управлінської діяльності та визначення психологічних методів конструктивного розв'язання конфліктів.</p>	<p>1.3.1.1. Знання змісту та психологічних особливостей управління, особливостей різних стилів керівництва та їх ефективність.</p> <p>1.3.1.2. Знання закономірностей ефективної комунікації в організації; умов забезпечення позитивної мотивації працівників.</p> <p>1.3.1.3. Здатність використовувати різні методи конструктивного розв'язання конфліктів в управлінні організаціями.</p> <p>1.3.1.4. Здатність здійснювати психологічний вплив та виокремлювати мотиваційні компоненти для забезпечення ефективності управлінської діяльності.</p> <p>1.3.1.5. Здатність використовувати індивідуально психологічні властивості підлеглих в комунікативній взаємодії.</p>

Типові завдання діяльності	Фахові компетентності	Результати навчання
<p>1.4. Обґрунтування ролі інтелектуальної власності у розвитку готельного та ресторанного бізнесу, її місця у соціально-економічному розвитку країни.</p>	<p>1.4.1. Здатність визначати об'єкти та суб'єкти інтелектуальної власності</p>	<p>1.4.1.1. Здатність забезпечувати захист державних економічних інтересів на основі чинних правових норм під час діяльності в індустрії гостинності. 1.4.1.2. Здатність класифікувати об'єкти та суб'єкти інтелектуальної власності. 1.4.1.3. Знання порядку охорони прав на об'єкти інтелектуальної власності, системи захисту прав інтелектуальної власності.</p>
<p>1.5. Забезпечення безпеки праці з дотриманням вимог чинного законодавства.</p>	<p>1.5.1. Розуміння стану і проблем охорони праці у індустрії гостинності.</p>	<p>1.5.1.1. Знання основних положень Закону України «Про охорону праці», системи управління охороною праці (СУОП) на галузевому та виробничому рівні. 1.5.1.2. Здатність використовувати науково обґрунтовані методи і засоби забезпечення безпеки, збереження здоров'я і працездатності людини у процесі праці. 1.5.1.3. Знання факторів, що можуть спричинити професійні захворювання; здатність запроваджувати заходи та засоби поліпшення умов праці. 1.5.1.4. Здатність проводити науковий аналіз умов праці з точки зору можливості виникнення в процесі виробництва небезпечних та шкідливих фактор виробничого середовища. 1.5.1.5. Здатність організувати розроблення і розробляти нормативні акти з охорони праці, що діють в межах підприємства.</p>

Типові завдання діяльності	Фахові компетентності	Результати навчання
		1.5.1.6. Здатність забезпечити організацію безпечної експлуатації технологічного обладнання та ведення технологічних процесів.
1.6. Впровадження методів реінжинірингу бізнес-процесів.	1.6.1. Розуміння сучасних теоретичних основ реінжинірингу бізнес-процесів, методик його здійснення.	<p>1.6.1.1. Знання концептуальних засад застосування технології реінжинірингу бізнес-процесів під час діяльності підприємства.</p> <p>1.6.1.2. Знання методів реінжинірингу бізнес-процесів на основі інформаційних технологій.</p> <p>1.6.1.3. Здатність залежно від категорій змін бізнес-процесів підприємства обирати найбільш відповідні способи впливу на них нових інформаційних технологій.</p> <p>1.6.1.4. Здатність застосовувати новий інструментарій автоматизації управління бізнес-процесами підприємства.</p> <p>1.6.1.5. Здатність використовувати методи та інструментальні засоби структурного, функціонально-вартісного й імітаційного моделювання бізнес-процесів і формування рішень з їх реорганізації.</p>

Типові завдання діяльності	Фахові компетентності	Результати навчання
1.7. Професійна діяльність на основі чинних нормативно-правових актів.	1.7.1. Уміння виділяти специфіку договірних права, визначати його вплив на діяльність закладів індустрії гостинності.	<p>1.7.1.1. Здатність визначати порядок укладання договорів за участю суб'єктів господарювання; порядок виконання господарських договорів.</p> <p>1.7.1.2. Здатність застосовувати основи правового регулювання договірних відносин у контексті регулювання підприємницької діяльності в Україні.</p> <p>1.7.1.3. Здатність визначати поняття та зміст господарських договорів; здійснювати аналіз договорів окремих видів.</p> <p>1.7.1.4. Уміння використовувати способи захисту прав і законних інтересів суб'єктів учасників договірних відносин.</p> <p>1.7.1.5. Уміння працювати із правовими документами, які регламентують договірних відносин між суб'єктами господарювання.</p>
2. ТЕХНОЛОГІЧНА ФУНКЦІЯ		
2.1. Впровадження інноваційних ресторанних технологій.	2.1.1. Уміння науково обґрунтовувати використання інноваційних	<p>2.1.1.1. Уміння застосовувати методологічні основи комплексного оцінювання ефективності інновацій.</p> <p>2.1.1.2. Знання основних напрямів і методичних</p>

Типові завдання діяльності	Фахові компетентності	Результати навчання
	ресторанних технологій.	<p>підходів до розроблення інноваційних технологій харчових продуктів.</p> <p>2.1.1.3. Уміння удосконалювати існуючі та розробляти інноваційні технології харчових продуктів.</p> <p>2.1.1.4. Знання наукових засад складання харчових раціонів функціонального призначення.</p> <p>2.1.1.5. Знання основних напрямів і методичних піходів до конструювання інноваційних харчових продуктів.</p> <p>2.1.1.6. Знання наукових засад до створення виробничої програми у закладах ресторанного господарства.</p> <p>2.1.1.7. Здатність аналізувати розвиток новітніх філософій закладів ресторанного господарства.</p> <p>2.1.1.8. Знання інноваційних форм обслуговування та надання додаткових послуг у закладах ресторанного господарства.</p>

Типові завдання діяльності	Фахові компетентності	Результати навчання
2.2. Впровадження інноваційних готельних технологій.	2.2.1. Розуміння сучасних теоретичних основ управління інноваційним и технологіями в готельному господарстві.	2.2.1.1.Здатність здійснювати критичний аналіз теорій інноваційного розвитку в готельному господарстві. 2.2.1.2. Здатність обґрунтовувати необхідність застосування методів прогнозування і планування нововведень у готельних підприємствах. 2.2.1.3. Здатність визначати основні вимоги до побудови системи організаційних, соціальних, інфраструктурних, технологічних та економічних інновацій готельних підприємств.
2.3. Впровадження інноваційних технологій в туризмі.	2.3.1. Здатність до розроблення та запровадження інноваційного туристичного продукту з використання інноваційних технологій в його формуванні.	2.3.1.1. Знання основних принципів інноваційних процесів у туризмі; видів інновацій та їх диференціації. 2.3.1.2. Знання моделей інноваційного підприємництва; основних елементів та принципів новітніх технологій. 2.3.1.3. Здатність застосовувати сучасні методи оцінювання економічної ефективності впровадження інновацій. 2.3.1.4. Знання основних моделей інноваційного розвитку туристичних підприємств, міжнародного та вітчизняного досвіду формування та впровадження інновацій в діяльність туристичних підприємств. 2.3.1.5. Знання принципів та механізмів функціонування інноваційних процесів; управління вибором напрямів і варіантів розвитку туристичних підприємств.

Типові завдання діяльності	Фахові компетентності	Результати навчання
		<p>2.3.1.6.Здатність впроваджувати інноваційні проекти в туризмі, інформаційні інноваційні технології в процесах обслуговування туристів.</p> <p>2.3.1.7. Здатність формувати стратегії інноваційного розвитку підприємств, а також: нові форми і види туризму, обґрунтовувати нові потреби подорожніх, організаційно- технологічного забезпечення процесів обслуговування, професійну аргументацію при обговоренні інноваційних методів роботи у готельному і ресторанному господарстві, туризмі.</p>
3. ПРОГНОСТИЧНА ФУНКЦІЯ		
<p>3.1. Забезпечення прийняття ефективних проектних рішень.</p>	<p>3.1.1.Здатність розробляти сучасні об'ємно-планувальні рішення підприємств готельного, ресторанного господарства.</p>	<p>3.1.1.1. Уміння розробляти техніко-економічне обґрунтування проекту і завдання на проектування закладів готельного та ресторанного господарства.</p> <p>3.1.1.2. Здатність розробляти нормативну документацію щодо проектування закладів готельного і ресторанного господарства.</p> <p>3.1.1.3 Здатність визначити якість проектних рішень підприємств готельного та ресторанного господарства.</p> <p>3.1.1.4. Уміння прогнозувати економічну ефективність і результативність проектів в індустрії гостинності.</p> <p>3.1.1.5. Уміння прогнозувати економічну ефективність і результативність проектів у індустрії гостинності.</p>

Типові завдання діяльності	Фахові компетентності	Результати навчання
4. НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКА ФУНКЦІЯ		
<p>4.1. Здатність до організації та проведення наукових досліджень, застосування (впровадження) їх результатів, проведення консультативної роботи.</p>	<p>4.1.1. Розуміння методології і методики проведення наукових досліджень, здатність до вибору напряму і теми наукового дослідження, організації науково-дослідної роботи для подальшого застосування її результатів у практичній діяльності.</p>	<p>4.1.1.1. Здатність до розроблення власних визначень, рішень, стратегій, розширення своїх компетенцій та їх диверсифікація на складові індустрії гостинності.</p> <p>4.1.1.2. Здатність формувати філософію, методологію, логіку, принципи об'єктивності наукового пошуку в готельній та ресторанній справі.</p> <p>4.1.1.3. Здатність самостійно формулювати гіпотезу мету і завдання дослідження в рамках загального наукового процесу.</p> <p>4.1.1.4. Здатність аналізувати фінансове, матеріально-ресурсне, кадрове, психологічне забезпечення процесу наукових досліджень.</p> <p>4.1.1.5. Здатність добирати і застосовувати різноманітні типи наукових методів оброблення інформації, здійснювати обробку і аналітичну інтерпретацію інформації, узагальнювати результати дослідження. Застосовувати сучасні методи та технічні можливості оформлення результатів досліджень, складати наукові звіти, готувати наукові публікації.</p> <p>4.1.1.6. Здатність розробляти методики та методичні рекомендації щодо впровадження результатів наукових досліджень.</p> <p>4.1.1.7. Здатність оформляти настанови для користувачів розроблених методик.</p>

Типові завдання діяльності	Фахові компетентності	Результати навчання
		<p>4.1.1.8. Здатність аналізувати результати реалізації наукових досліджень та оцінювати їх ефективність.</p> <p>4. 1. 1. 9. Здатність сформувати творчий колектив та організувати його роботу, створивши творчу атмосферу.</p>
4.2 Здатність до педагогічної діяльності.	4.2.1. Розуміння освітнього процесу. Здатність до розроблення науково-методичного забезпечення навчального процесу у закладах освіти. Здатність до викладання та контролювання і оцінювання результатів викладання.	<p>4.2.1.1. Здатність до використання передових прийомів, різноманітних дидактичних методів та інтенсивних технологій викладання, враховуючи особливості контингенту та специфіку дисциплін.</p> <p>4.2.1.2. Здатність брати безпосередню участь в організації різних форм навчання у вищому навчальному закладі та на виробництві, добирати викладачів та інструкторів.</p> <p>4.2.1.3. Здатність забезпечувати виховання та навчання як єдиний цілісний педагогічний процес, здійснювати формування професійної культури сучасних професіоналів із готельної та ресторанної справи.</p>

Додадок В**Приклад сценарію рольової гри****Тема: «Проблема з рахунком»*****Мета гри.***

Беручи участь у віртуально розіграній ситуації студент може відчутти на собі, що відчуває людина за умов, коли вона перестає бути відповідальною за свою роботу. Ця ситуація дає зрозуміти майбутньому фахівцю ресторанної справи, що за всі свої дії треба нести відповідальність і завжди бути уважним особливо у справах із грошима.

Задача студентів – знаходить рішення поставлених проблем.

Для цього студенти:

- Аналізують отриману інформацію.
- Виявляють причини події, яка відбулася.
- Шукають напрями і заходи, які дозволять не робити в майбутньому подібних помилок при розрахунках.

Хід гри.

Учасники знайомляться з історією та отримують свої ролі. Розподіл ролей можна вести за бажанням – хто з ким хоче бути разом у грі. Після отримання ролей зачитується перелік учасників гри і пропонується обдумати шляхи вирішення конфлікту. Через 10 хв. учасники повинні зібратися у визначеному місці і «розіграти» ситуацію, пробуючи знайти з неї вихід.

Завданням викладача є контролювати ситуацію, нотувати переломні моменти, за потреби – скеровувати поведінку груп, мотивувати учасників вжитися в ролі. Саме «розігрування» ситуації повинно тривати не більше, ніж 15хв. Дії викладача – організувати розбір ситуації студентам, підтимувати активність при обговоренні конкретних питань,

своєчасно направляти хід гри в направленні існуючої проблеми, консультувати студентів.

Кількість учасників: не менше 5 осіб.

Час: 25хв.

Історія або Сюжет (отримують усі учасники):

Кожний тиждень у п'ятницю ввечері три подруги збираються на зустріч у кафе. Вони в гарному настрої діляться своїми новинами і голосно розмовляють. Адміністратор з повагою попросив їх розмовляти трошки тихіше, тому що вони заважали іншим відпочивати і відволікали офіціантів. Подруги продовжували бесіду, не звертаючи уваги на прохання.

Перед тим як буде здійснюватись перезмінка о 19.00, їх попросили розрахуватись, а потім запропонували відпочивати далі, але далі розраховуватись вони вже будуть з іншими офіціантами наступної зміни. Гості не звернули увагу на прохання і не розрахувались, але продовжували робити замовлення. Їм пішли назустріч тому, що вони були постійними клієнтами і здійснили перезмінку, не закриваючи цей рахунок. Коли гості закінчили вечерю і побачили свій рахунок вони здивувались тому, що деякі страви, які були в рахунку, вони не замовляли.

У грі виступають такі особи:

- Гості ресторану – 3 особи;
- Офіціант – 1 особа;
- Адміністратор – 1 особа.

Додаткова інформація, яку учасники отримують відповідно до обраних ролей:

Гості ресторану:

Ви – подруги, яким близько 30 років. Прийшли повечеряти в кафе і обговорити ділові та особисті питання. Дуже голосно розмовляєте і жартуєте.

Офіціант:

Ви – випускник профільного закладу, 22 рік. Наполегливо працюєте вже рік і встигли сподобатись керівництву. Спокійна, врівноважена людина.

Адміністратор:

Ви – хлопець, 27 років. Працюєте на цій посаді два роки. Директор вам повністю довіряє вирішувати всі питання, які стосуються організації персоналу, але фінансові питання обов'язково повинні узгоджуватись особисто з директором.

ОБГОВОРЕННЯ:

- Проаналізувати ситуацію і зробити висновки щодо поведінки гостей.
- Які дії призвели до остаточного конфлікту?
- Пояснити значимість кожної особи в ситуації, яка склалася.
- Представити декілька варіантів вирішення цього конфлікту і знайти оптимальне, яке буде задовольняти всіх діючих осіб.
- Яку роль в цій ситуації відведено директору?
- Оцінити дії офіціанта, який робив перезмінку і залишив відкритий рахунок.
 - Яку відповідальність несе офіціант за неправильно виставлений рахунок?

Після аналізу гри обговорити з учасниками ситуацію з точки зору реальності:

- Як ми ставимося до подібних ситуацій, які виникали в нашому житті?
- Чи відомі подібні реальні ситуації в ЗРГ? Наведіть приклади.

АНКЕТА

для визначення початкових знань студентів із дисципліни
«Інноваційні ресторанны технології»

1. Дайте чітку відповідь «Інноваційні ресторанны технології» - це.....?»
2. Які напрями інноваційної діяльності найчастіше використовують ресторани?
3. Наведіть приклади інноваційних ресторанных технологій, які використовують в закладах ресторанного господарства?
4. Інноваційний розвиток – це...
5. Принципи, особливості стратегій інноваційного розвитку та етапи їх формування на підприємствах ресторанного господарства.
6. Перелічіть, якими знаннями і вміннями повинні володіти, на вашу думку, майбутні фахівці ресторанної справи з інноваційних ресторанных технологій?
7. Якими навичками повинні володіти майбутні фахівці ресторанної справи для здійснення інноваційною управлінською діяльністю в закладах ресторанного господарства?
8. Якими головними (сучасними) рисами характеру повинен володіти ефективний управлінець ресторанної справи?
9. Дайте повну характеристику, якими знаннями і вміннями, на вашу думку, повинен володіти ефективний управлінець 21 століття.

Додаток Д

Лабораторно-практична робота
**Змістовий модуль 2 «Інноваційні технології в управлінні
зкладами ресторанного господарства»**

Тема: «Фінансовий облік (модуль «Фінанси»)»

Аналітична звітність (модуль «Аналізатор»)»

Мета роботи:

- Студент набуває практичних навичок щодо аналізу фінансового обліку та аналітичної звітності.
- Студент за допомогою віртуального ресторану набуває розуміння щодо інноваційного механізму управління ресторанним господарством. Вчиться приймати ефективні рішення і прогнозувати майбутню діяльність підприємства.

Поняття, які треба засвоїти.

Звіт «Фінансовий результат» містить такі групи статей:

- Дохід від реалізації продукції з вирахуванням знижок, повернень.
- Собівартість реалізованої продукції.
- Валовий дохід.
- Операційні витрати: адміністративні витрати (пов'язані з управлінням та обслуговуванням підприємства), витрати на збут (витрати, що пов'язані з реалізацією продукції), інші операційні витрати.
- Операційний прибуток.
- Прибуток до виплати податків.
- Податок на прибуток, відсоток від прибутку (не включаючи ПДВ).
- Чистий прибуток.

- Нерозподілений прибуток, як результат фінансової діяльності підприємства.

Поняття, які треба засвоїти.

- **Звіт «Аналізатор».**

Отже, сучасний процес управління персоналом містить у собі комплекс інноваційних механізмів, організованих навколо взаємодії працівників, активізації творчого потенціалу персоналу, інтеграції його зусиль на досягнення поставлених цілей. Саме розвиток креативності та інноваційного мислення персоналу сучасних підприємств індустрії гостинності може стати їх ключовою компетенцією та фактором виживання в конкурентній боротьбі.

Але для того, щоб ефективно управляти діяльністю закладів ресторанного господарства, потрібно знати основні ключові фінансові показники, за допомогою яких управлінець може проаналізувати діяльність підприємства і зробити висновки щодо прийняття раціональних рішень.

Загальний алгоритм роботи управлінця під час оперативного аналізу за звітами модуля «Аналізатор» за заданий період часу:

- Для аналізу доходу, витрат, прибутку та чистого прибутку призначений звіт «Фінансовий результат», що доступний в модулі «Аналізатор» у групі звітів «Фінанси».
- Рентабельність реалізації та суми собівартості реалізованих страв можна аналізувати за допомогою звіту «Аналіз структури продажу (Рентабельність продажу)» модуля «Аналізатор». Звіт вибирається в групі звітів «Аналіз продажів».
- Кількість гостей враховується у звітах модуля «Аналізатор»: «Аналіз продажу» та «Заповнюваність залу: бізнес-ланч». Звіти доступні для запуску з групи «Аналіз продажів».

- Отримати результати за середніми продажами на одного гостя можна у звіті «Структура замовлень» модуля «Аналізатор». Звіт знаходиться в групі звітів «Аналіз продажів».
- Аналіз кількості чеків та суму середнього чеку в розрізі по столиках можливо отримати через звіт модуля «Аналізатор» із групи звітів «Аналіз продажів».

Розуміння сутності інноваційних технологій управління ресторанним бізнесом у сучасних умовах дає змогу управлінцям закладів ресторанного господарства більш ефективно здійснювати свою діяльність, прогнозувати економічні показники та підвищувати результативність функціонування підприємства та конкурентоспроможність на ринку.

Контроль знань

Для звітності необхідно представити такий перелік друкованих форм, звітів та скріншотів:

Друковані форми документів модуля «Фінанси»:

- «Прибуток грошей по підприємствам»;
- «Витрата грошей по підприємствам»;
- «Прибуток грошей по службовцям»;
- «Витрата грошей по службовцям»;
- «Звіт службовця».

Друковані форми звітів модуля «Аналізатор»:

- «Аналіз продажів»;
- «Аналіз структури продажів»;
- «Аналіз продажів за чеками»;
- «Скасування продажів»;
- «Продажі за змінами»;
- «Аналіз закупівель»;
- «Меню»;

- «Калькуляційна карта»;
- «Баланс по товару»;
- «Комплектація (виробництво за період)»;
- «Залишки (поточні)»;
- «Товарний звіт»;
- «Баланс по службовцям»;
- «Баланс каси».

Друкована форма звіту **«Фінансовий результат»** модуля **«Аналізатор»** із фільтром по створеній внутрішній фірмі віртуального ресторану за період роботи в системі.

Додаток Є

Зразок екзаменаційного білета

Варіант 1

- **Дайте визначення понять, доповніть речення:**
- Функціональне харчування – це
- Інновація - це ...
- **Розкрийте питання:**
- Нова філософія меню закладів ресторанного господарства сучасних форматів.
- Для чого призначений модуль «Аналізатор»?
- Особливості технології страв для дитячого харчування.
- **Творче завдання:**

Створити проект етнічного ресторану вищого класу з українською кухнею. Під час розробки проекту особливу увагу звернути на меню та винну карту, план-схему приміщень для споживачів, підбір меблів, посуду, підбір персоналу, організацію дозвілля та інші питання за умови потужності ресторану – 80 посадочних місць. Зробити аналіз фінансових результатів отриманого закладу ресторанного господарства, використовуючи віртуальний ресторан програмного забезпечення «GMS Ресторан».

- **Тести:**

Інноваційні стратегії:

- Враховують основні базисні процеси в організації (виробництво, маркетинг, управління);
- Поділяються на продуктові, ресурсні, функціональні, організаційно-управлінські
- Правильна відповідь «а» і «б»

- Немає правильної відповіді

До фізіологічних основ побудови лікувальних дієт не відноситься:

- забезпечення засвоєння нутрієнтів організмом;
- обов'язковість дотримання принципів раціонального харчування;
- спрямована зміна режиму та умов харчування;
- індивідуалізація харчування.

Білки - високомолекулярні азотовмісні біополімери, мономерами яких є:

- D-амінокислоти;
- замінні та незамінні амінокислоти;
- L-амінокислоти;
- жирні кислоти.

Продуктові інновації включають:

- Нові матеріали, нові напівфабрикати, одержання принципово нових продуктів.
- Нові методи організації виробництва (нові технології).
- Створення нових організаційних структур у складі підприємства.
- Правильна відповідь «б» і «в».

Додаток Ж

**Результати контрольного зрізу з дисципліни «Інноваційні ресторанны технології»
на I етапі експериментальної роботи в КУТЕП
(2012-2013pp.)**

Група	К-ть студ.	Оцінка												Покращення успішності Z (%)	Серед. бал \bar{X}	Стандартне відхилення $\pm\sigma$	Критерій Стьюдента t	Критерій Стьюдента табл. Tt
		Відмінно		Добре				Задовільно				Нез-но						
		A		B		C		D		E		Fx						
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%					
К	8	0	0	1	12,5	2	25	0	0	3	37,5	2	25	8,4	63	15,9	0,97	2,16
Е	7	0	0	1	14,3	1	14,3	2	28,6	3	42,9	0	0		70	9,0		

Додаток 3

**Результати контрольного зрізу з дисципліни «Інноваційні ресторанны технології»
на I етапі експериментальної роботи в КНТЕУ
(2012-2013рр.)**

Група	К-ть студ.	Оцінка												Покращення успішності Z (%)	Серед. бал \bar{X}	Стандартне відхилення $\pm\sigma$	Критерій Стьюдента t	Критерій Стьюдента табл. Tt
		Відмінно		Добре				Задовільно				Нез-но						
		A		B		C		D		E		F _x						
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%					
К	8	0	0	1	12,5	1	12,5	3	37,5	3	37,5	0	0	-3,5	68	9,5	0,56	2,13
Е	7	0	0	1	11,1	2	22,2	4	44,5	2	22,2	0	0		71	8,4		

Додаток І

**Результати контрольного зрізу з дисципліни «Інноваційні ресторанны технології»
на І етапі експериментальної роботи в НУХТ
(2012-2013рр.)**

Група	К-ть студ.	Оцінка												Покращення успішності Z (%)	Серед. бал \bar{X}	Стандартне відхилення $\pm\sigma$	Критерій Стьюдента t	Критерій Стьюдента табл. Tt
		Відм-но		Добре				Задовільно				Нез-но						
		А		В		С		D		Е		Fх						
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%					
К	10	1	10,0	1	10,0	1	10,0	4	40,0	4	40,0	0	0	+1,9	72	11,4	0,30	2,11
Е	9	0	0	1	11,1	2	22,2	4	44,5	2	22,2	0	0		70	7,8		

Додаток К

**Результати контрольного зрізу з дисципліни «Інноваційні ресторанны технології»
на II етапі експериментальної роботи в КУТЕП
(2013-2014рр.)**

Група	К-ть студ.	Оцінка												Покращення успішності Z (%)	Серед. бал \bar{X}	Стандартне відхилення $\pm\sigma$	Критерій Стьюдента t	Критерій Стьюдента табл. Tt
		Відм-но		Добре				Задовільно				Нез-но						
		А		В		С		D		Е		Fх						
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%					
К	8	0	0	1	12,5	2	25	1	12,5	3	37,5	1	12,5	+20,1	66	10,8	2,47	2,16
Е	7	1	14,3	2	28,6	2	28,6	2	28,6	0	0	0	0		81	12,5		

Додаток Л

**Результати контрольного зрізу з дисципліни «Інноваційні ресторани технології»
на II етапі експериментальної роботи в КНТЕУ
(2013-2014рр.)**

Група	К-ть студ.	Оцінка												Покращення успішності Z (%)	Серед. бал \bar{X}	Стандартне відхилення $\pm\sigma$	Критерій Стьюдента t	Критерій Стьюдента табл. Tt
		Відм-но		Добре				Задовільно				Нез-но						
		А		В		С		D		Е		Fх						
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%					
К	8	0	0	1	12,5	1	12,5	3	37,5	3	37,5	0	0	+15,0	69	8,3	2,80	2,14
Е	8	1	12,5	3	37,5	2	25,0	2	25,0	0	0	0	0		80	7,2		

Додаток М

**Результати контрольного зрізу з дисципліни «Інноваційні ресторанні технології»
на II етапі експериментальної роботи в НУХТ
(2013-2014рр.)**

Група	К-ть студ.	Оцінка												Покращення успішності Z (%)	Серед. бал \bar{X}	Стандартне відхилення $\pm\sigma$	Критерій Стьюдента t	Критерій Стьюдента табл. Tt
		Відм-но		Добре				Задовільно				Нез-но						
		А		В		С		D		Е		Fх						
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%					
К	10	1	10,0	1	10,0	2	20,0	3	30,0	4	40,0	0	0	+16,7	72	11,1	2,58	2,11
Е	9	2	22,2	3	33,3	4	44,4	1	11,1	0	0	0	0		84	8,9		

Додаток Н

**Результати контрольного зрізу з дисципліни «Інноваційні ресторанны технології»
на III етапі експериментальної роботи в КУТЕП
(2014-2015pp.)**

Група	К-ть студ.	Оцінка												Покращення успішності Z (%)	Серед. бал \bar{X}	Стандартне відхилення $\pm\sigma$	Критерій Стьюдента t	Критерій Стьюдента табл. Tt
		Відм-но		Добре				Задовільно				Нез-но						
		А		В		С		D		Е		Fх						
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%					
К	8	0	0	1	12,5	2	25,0	3	37,5	2	25	0	0	+22,5	72	8,1	3,45	2,16
Е	7	2	28,6	3	42,9	2	28,6	0	0	0	0	0	0		86	8,0		

Додаток О

**Результати контрольного зрізу з дисципліни «Інноваційні ресторани технології»
на III етапі експериментальної роботи в КНТЕУ
(2014-2015рр.)**

Група	К-ть студ.	Оцінка												Покращення успішності Z (%)	Серед. бал \bar{X}	Стандартне відхилення $\pm\sigma$	Критерій Стьюдента t	Критерій Стьюдента табл. Tt
		Відм-но		Добре				Задовільно				Нез-но						
		A		B		C		D		E		F _x						
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%					
К	5	0	0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	0	0	+19,3	72	8,5	3,08	2,26
Е	6	2	33,3	2	33,3	2	33,3	0	0	0	0	0	0		86	6,4		

Додаток П

**Результати контрольного зрізу з дисципліни «Інноваційні ресторанні технології»
на III етапі експериментальної роботи в НУХТ
(2014-2015рр.)**

Група	К-ть студ.	Оцінка												Покращення успішності Z (%)	Серед. бал \bar{X}	Стандартне відхилення $\pm\sigma$	Критерій Стьюдента t	Критерій Стьюдента табл. Tt
		Відм-но		Добре				Задовільно				Нез-но						
		А		В		С		D		Е		Fх						
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%					
К	10	1	10,0	1	10,0	2	20,0	3	30,0	4	40,0	0	0	+21,2	72	12,5	3,23	2,11
Е	9	4	44,4	5	55,6	1	11,1	0	0	0	0	0	0		88	7,3		

Додаток Р

**Загальні результати контрольних зрізів з дисципліни «Інноваційні ресторанны технології»
на І етапі експериментальної роботи в КУТЕП, КНТЕУ, НУХТ
(2012-2013рр.)**

Група	К-ть студ.	Оцінка												Покращення успішності Z (%)	Серед. бал \bar{X}	Стандартне відхилення $\pm\sigma$	Критерій Стьюдента t	Критерій Стьюдента табл. Tt
		Відм-но		Добре				Задовільно				Нез-но						
		А		В		С		D		E		Fх						
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%					
К	26	1	0,3	3	11,5	4	15,4	7	26,9	9	34,6	2	7,6	+3,4	68	12,5	0,77	2,01
Е	25	0	0	3	12,0	5	20,0	10	40,0	7	28,0	0	0		70	8,0		

Додаток С

**Загальні результати контрольних зрізів з дисципліни «Інноваційні ресторанны технології»
на II етапі експериментальної роботи в КУТЕП, КНТЕУ, НУХТ
(2013-2014рр.)**

Група	К-ть студ.	Оцінка												Покращення успішності Z (%)	Серед. бал \bar{X}	Стандартне відхилення $\pm\sigma$	Критерій Стьюдента t	Критерій Стьюдента табл. Tt
		Відм-но		Добре				Задовільно				Нез-но						
		А		В		С		D		Е		Fх						
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%					
К	26	1	3,8	3	11,5	5	19,2	7	27,0	10	38,5	1	3,8	+18,1	69	10,1	4,52	2,01
Е	24	4	16,7	8	33,3	8	33,3	5	20,0	0	0	0	0		81	9,4		

Додаток Т

**Загальні результати контрольних зрізів з дисципліни «Інноваційні ресторани технології»
на III етапі експериментальної роботи в КУТЕП, КНТЕУ, НУХТ
(2014-2015рр.)**

Група	К-ть студ.	Оцінка												Покращення успішності Z (%)	Серед. бал \bar{X}	Стандартне відхилення $\pm\sigma$	Критерій Стьюдента t	Критерій Стьюдента табл. Tt
		Відм-но		Добре				Задовільно				Нез-но						
		А		В		С		D		E		Fх						
		К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%					
К	23	1	4,3	3	13,0	5	21,7	8	34,8	8	34,8	0	0	+20,3	72	9,9	5,69	2,02
Е	22	8	36,4	10	45,4	5	21,7	0	0	0	0	0	0		87	7,0		

Додаток У

**Загальні результати контрольних зрізів з дисципліни «Інноваційні ресторани технології»
на всіх етапах експерименту в КУТЕП, КНТЕУ, НУХТ
(2012-2015рр.)**

Групи	I етап		II етап		III етап	
	Середній бал \bar{X}	Покращення успішності Z (%)	Середній бал \bar{X}	Покращення успішності Z (%)	Середній бал \bar{X}	Покращення успішності Z (%)
К	68	+3,4	69	+18,1	72	+20,3
Е	70		81		84	

