

DOI 10.36074/logos-11.06.2021.v1.57

## ТИМБІЛДИНГ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ

ORCID ID: 0000-0001-5097-6536

Бурак Валентина Геннадіївна

кандидат технічних наук, доцент,  
доцент кафедри готельно-ресторанного та туристичного бізнесу  
Херсонський державний університет

УКРАЇНА

Сучасна технонаука, як і гуманітарні технології, орієнтовані на перетворення людини та розширення її можливостей, стають двигуном економічного зростання країн завдяки впровадженню міждисциплінарних досліджень. Наразі постала нагальна потреба змінити пріоритети освітньої галузі з метою підготовки фахівця, коло знань якого не буде обмежене лише раз і назавжди заданими твердими навичками (*hard skills*) у сфері формалізованих технологій (сфера обслуговування, фінанси, аудит, логістика, маркетинг тощо), здатного сприймати зміни, упливати на них, а також змінювати самого себе, тобто набувати нових навичок і вмінь – м'якими навичками (*soft skills*), менш формалізованих, необхідних у будь-якій професії (таблиця 1).

Таблиця 1

Порівняльна таблиця Hard Skills і Soft Skills

Hard Skills	Soft Skills
<i>Компетенції вузькоспеціальні</i>	<i>Компетенції міжпрофесійні, універсальні</i>
Експертиза - діють у межах конкретної професії, сталих умовах та формалізованому процесі роботи	Цінності - корисні для будь-якого виду діяльності
Технічні знання / кваліфікація	Релевантний діям поведінковий патерн
Критичні в короткочасній перспективі	Критичні в довгочасній перспективі
Розвиток відбувається швидше, ефективні для вирішення типових завдань, характерних для однієї сфери діяльності	Розвиток відбувається повільніше, дозволяють швидко адаптуватися до нових умов, змінювати сферу зайнятості, вирішувати нестандартні завдання
Реалізація з меншими зусиллями й гарантованими результатами (за умов дотримання базових критеріїв: мотивації, здатності до навчання тощо)	Реалізація з великими зусиллями, досягнення необхідного рівня не гарантоване («межа» компетенцій, глибока інтеграція в структурі особистості тощо)
Практично не схильні до зворотного розвитку	У специфічних умовах - схильні до зворотного розвитку

Британська платформа інтернет-навчання SkillsYouNeed репрезентує необхідний перелік компетентностей і ділить їх на персональні (тайм-менеджмент, саморозвиток, управління емоціями, організація харчування, догляд за тілом, спортивні тренування, ефективний сон) та інтерперсональні

(комунікація, робота у команді, ведення переговорів, конфлікт-менеджмент). Forbes вважає, що найголовнішими є інтерперсональні навички, до яких він додає креативність, уміння працювати в команді та здатність до «реінжинірингу» – готовність робити звичні речі в новий спосіб, тобто здатність до конструктивних міжособистісних взаємодій [4].

Як бачимо, серед важливих універсальних компетентностей фахівців названо роботу в команді. Означену здатність у сучасній науковій літературі називають тимбілдингом, що означає «спеціально розроблені заходи, які мають спрямування на згуртування єдиної, сильної та ефективної команди, члени якої спрямовані на досягнення єдиної мети, на взаємодію, взаємодоповнення один одного, підтримку, поважне ставлення та гармонійну взаємодію» [1].

Майбутні **фахівці готельно-ресторанної справи** – кваліфіковані, конкурентоспроможні, соціально мобільні спеціалісти-організатори конкретних видів фахової діяльності, котрі пов'язані з плануванням, організацією сервісної та виробничо-технологічної діяльності суб'єктів готельного та ресторанного бізнесу, основна увага приділяється вдосконаленню та коригуванню технологічних операцій, гарантуванню високого рівня якості продукції та забезпеченню високого рівня надаваних послуг та комфорту, задоволення найрізноманітніших побутових, господарських і культурних запитів клієнтів. Інтегральна, загальні й фахові компетентності, способи забезпечення належного рівня якості продукції та послуг у закладах готельно-ресторанного бізнесу різних типів – основна підстава для надання можливості фахівцям здійснювати професійну діяльність. Окрім того, необхідним, на нашу думку, є осягнення методів, технологічних прийомів та інформаційних основ технологій для здійснення подальшої фахової діяльності та наукової кар'єри у сфері готельно-ресторанного бізнесу задля реалізації власної концепції життєвого успіху.

Термін **«компетентність майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи»** трактуватимемо як полікомпонентну динамічну комбінацію, представлену знаннями, вміннями, навичками, способами мислення, поглядами, цінностями, іншими особистими якостями, зреалізовану наскрізно на рівнях вищої освіти галузі знань 24 «Сфера обслуговування», спеціальності 241 «Готельно-ресторанна справа», формах організації навчання, що є комплексом інтегральної, загальних («м'які» навички) і спеціальних («тверді» фахові, предметні навички) компетентностей та визначає здатність здобувача освіти успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність, самостійно й цілеспрямовано індивідуально підвищувати фахову компетентність, розбудовувати кар'єру та формувати власну концепцію життєвого успіху [2].

Вищенаведене визначення актуалізує тимбілдинг як обов'язкову компоненту професійної компетентності фахівців готельно-ресторанної справи, необхідну для реалізації здатності з розв'язування складних спеціалізованих задач та практичних проблем діяльності суб'єктів готельного і ресторанного бізнесу завдяки застосуванню теорій і методів системи наук, які формують концепції гостинності і характеризують комплексний процес з урахуванням вимог і потреб споживачів та забезпечення його ефективності. Це безпосередньо пов'язане з умінням створювати ефективну команду з розвиненими навичками підтримки, взаємодії, взаємодоповнення одне одного заради якісного обслуговування споживачів та діяльності суб'єктів ринку готельних і ресторанних послуг, формування та реалізації ефективних зовнішніх і внутрішніх комунікацій на підприємствах сфери гостинності.

До основних цілей тимбілдингу в готельно-ресторанному бізнесі традиційно відносять:

1. Формування навичок командної роботи через упровадження системи командного управління, структурування дій членів команди.

2. Формування командного духу завдяки розвитку психологічних зв'язків між членами команди, єдності в досягненні загальних цілей.

3. Безпосередньо формування команди шляхом виділення ролей і їхніх виконавців, оптимізацію структури команди.

Важливим завданням тимбілдингу є розвиток у співробітників почуття зацікавленості роботою, вірності своїй справі, симпатії до колективу однодумців та прагнення зробити все якнайкраще. Означена установка «робота – позитивні емоції» вимагає творчого підходу, систематичного використання «мозкового штурму» під час дискусій, прихильності, доброзичливості, однак, водночас критичності, самокритичності, об'єктивності тощо. Перспектива реалізації технології командоутворення на підприємствах готельно-ресторанного бізнесу орієнтована на підготовку стійкого фундаменту для забезпечення психологічної цілісності і гармонії в колективі однодумців.

У цифрову епоху доречним є використання спеціального програмного забезпечення під час формування команд, наприклад, такого як «1С: Оцінка персоналу». Незважаючи на те що цінність сильної команди визнана в бізнес-суспільстві, не завжди керівники вдаються до використання складних методик у процесі формуванні команди, що часто знижує продуктивність та конкурентоспроможність підприємств. Отже, формування компетентності, пов'язаної з роботою в команді, є значним у професійній підготовці майбутнього фахівця готельно-ресторанної справи.

#### Список використаних джерел:

- [1] Психологія тимбілдингу: навч. посіб / О. Г. Романовський та ін.. Харків, 2017. 92 с.
- [2] Burak, V. (2020). Training of future specialists in hotel and restaurant industry in higher educational establishments in the conditions of distance learning. *ScienceRise: Pedagogical Education*, 6 (39), 16-20.
- [3] Khomova, O., Yanchycka, K., Shkatula, O., Burak, V., & Frolova O. (2021). Trends in the development of tertiary education in the context of modern challenges. *Applied Linguistics Research Journal*, 5 (4), 126-133.
- [4] Tolochko S. Bordiug N, & Knysh I. (2020). Transversal competencies of innovative entrepreneurship professionals in lifelong education. *Baltic Journal of Economic Studies*, 6, 3, 156-165.