

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Андрієвський Б.М. Актуальні проблеми й перспективи розвитку освіти: Зб. наукових праць. Педагогічні науки /Б.М.Андрієвський. – Херсон: Вид. ХДУ, 2003. – Вип. 34. – С. 14-17.
2. Гершунский Б.С. Педагогическая прогностика. Теория, методология, практика / Б.С.Гершунский. – К.: Вища школа, 1986. – 200 с.
3. Зязюн І.А. Неперервна освіта як основа соціального поступу/І.А.Зязюн //Неперервна професійна освіта: теорія і практика. Зб. наук. пр. – К., 2001. – Ч.1. – С.15-23.
4. Пинзеник О.М. Розвиток професійної майстерності викладача вищого педагогічного навчального закладу І-ІІ рівнів акредитації: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 /Олена Мафтеївна Пинзеник. – Херсон, 2011. – 270 с.
5. Петухова Л.Є. Теоретико-методичні засади формування інформативних компетентностей майбутніх учителів початкових класів: Дис. ... докт. пед. наук: 13.00.04 /Любов Євгенівна Петухова. – Херсон, 2009. – 539 с.
6. Щедровицкий П.Г. Очерки по философии образования / П.Г.Щедровицкий. – М.: Просвещение, 1993. – 153 с.

Андрієвський Б.М.

### *ЭКСТРАПОЛЯЦИЯ ОСНОВНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ*

*Статья посвящена раскрытию динамики развития высшего образования, предпосылок вероятностных его перспективных характеристик в ближайшем будущем.*

*Ключевые слова: высшая школа, тенденции, прогнозные характеристики.*

Andrievsky B.M.

### *EXTRAPOLATION OF THE MAIN TRENDS OF HIGHER PEDAGOGICAL EDUCATION*

*The article is devoted to the dynamics of the development of higher education, the probability of its prerequisites promising performance in the near future.*

*Key words: higher education, trends, forecast performance.*

**УДК 640.432:331.522.4**

**Кривошей В.В.**

### ***КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ В РЕСТОРАННОМУ ГОСПОДАРСТВІ***

*Розглянуто проблеми обґрунтування ефективності проведення заходів підвищення рівня кар'єрного зростання підприємств ресторанного господарства в сучасних умовах господарювання.*

*Ключові слова: трудовий капітал, підприємства ресторанного господарства, персонал, кар'єрне зростання, структура персоналу.*

*Актуальність та постановка проблеми у загальному вигляді. Наукові дослідження у сфері ресторанного господарства в основному орієнтовані на вивчення питань економічного стану, розвитку, визначення фінансової стійкості, розробки стратегії, планування діяльності, визначення чинників збільшення конкурентоспроможності тощо. Разом із тим питанням розвитку трудового капіталу в ресторанному господарстві увага приділялася недостатньо. Економічні перетворення останніх років не тільки не поліпшили сервіс у ресторанному господарстві, але в ряді випадків якість обслуговування в ньому знизилася. Разом із тим останнім часом з'явилися і ресторани високого рівня розвитку, які потребують новітніх методик та методів управління ними.*

*З огляду на викладене, посилюється актуальність проблеми управління трудовим капіталом підприємств ресторанного господарства з метою підвищення ефективності їх використання та створення умов для професійного розвитку.*

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Питання аналізу та оцінки діяльності підприємств ресторанного господарства знайшли своє відображення в працях Л.Г. Агафонові та О.Є. Агафонові [1, с. 60-65], Л.П. Баскова [3], Т. І. Ніколаєва, З. О. Фадєєва [7, с. 123], В.І. Карсекіна, В.С. Ковешников, А.А. Мазараки [5], Г.Т. П'ятницької та Н.О. П'ятницької [2, 7] тощо. Разом із тим проблема визначення чинників ефективності, розробки механізмів, методів та методології ефективного управління ефективною діяльністю підприємств ресторанного господарства є недостатньо дослідженою.

*Формулювання цілей статті.* Наше дослідження націлене на проведення комплексного аналізу внутрішньої кар'єри підприємства ресторанного господарства та оцінку впливу трудової мобільності на зміну в оплаті праці. Для досягнення цієї мети необхідно оцінити інтенсивність та напрямки внутрішньої трудової мобільності; виявити фактори, що визначають просування працівників за кар'єрними сходами; оцінити ступінь впливу просувань працівників на різницю в заробітній платі; визначити взаємозв'язок внутрішньої мобільності та плинності кадрів.

*Виклад основного матеріалу дослідження.* Дані табл.1 показують, що вікова структура працівників підприємства кардинально змінилася за період з 2003 до 2009 рр.: питома вага працівників у віці до 25 років зростає з 2,5 до 17,0%. Також помітно зростає частка працівників у віці від 25 до 35 років: з 9,2 до 27%.

Таблиця 1.

Розподіл робітників досліджених підприємств ресторанного господарства за віком, %

Робітники	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
у віці до 25 років	2,5	2,8	3	3,1	1,1	6	8	16	17
у віці від 25 до 35 років	9,2	9,6	9,8	10,1	9,8	21	25	27	27
у віці від 35 до 45 років	54,4	53,6	53,7	54	50,4	43	46	33	33
у віці більше, ніж 45 років	33,9	34	33,5	32,8	38,7	30	21	24	23

За цей самий період різко скоротилася частка працівників у віковій групі від 35 до 55 років: з 54,4 до 33,0%. Також помітно скоротилася питома вага працівників у віці старше 55 років: з 33,9 до 23,0%. Звернімо увагу, що в період з 2002 до 2006 рр. йшло скорочення частки молодих працівників (у віці до 25 років), а також працівників у віці від 35 до 55 років, що призвело до зростання питомої ваги працівників віком за 55 років.

Переломним у цьому сенсі став 2008 р., починаючи з якого спостерігаються якісно інші тенденції у формуванні вікової структури працівників підприємства.

Як впливає з даних, наведених в табл. 2, за розглянутий період зростає частка осіб, які мають закінчену загальну освіту (з 25,9 до 52%); частка осіб із початковою і середньою професійною освітою зменшилася з 49,4 до 18,0%; зростає частка осіб, які мають вищу спеціальну освіту, – з 24,7 до 30,0%.

Таблиця 2.

Розподіл робітників досліджених підприємств ресторанного господарства за освітою, %

Рівень освіти	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
є середня та (або) повна загальна освіта	25,9	26,1	26	26,5	26,8	48	57	51	52
є середня професійна освіта	49,4	48,4	48	47,2	42,6	27	19	19	18
є вища професійна освіта	24,7	25,5	26	26,3	30,6	25	24	30	30

Принципова зміна структури працівників підприємства за рівнем освіти відображає новий склад працівників за віковим рівнем. Як і раніше, неважко помітити, що значні зміни відбулися в 2008 р., коли підприємства перейшли в руки нового власника. Саме з цього моменту починається різке збільшення в структурі зайнятої частки молодих працівників, що супроводжується різким збільшенням частки осіб, які мають закінчену загальну освіту, які практично замінили працівників з початковою і/або середньою професійною освітою.

У табл. 3 представлено розподіл працівників між позиціями і рівнями посадової ієрархії, розрахованої на основі інформації про тривалість епізодів внутрішньої кар'єри кожного. В якості вимірника робочої сили підприємства, за аналогією до праць Дж. Бейкера [8] й Г. Фрібеля [9], ми використовували показник сумарно відпрацьованих на кожній позиції/кожному рівні людино-днів. Це дало можливість визначити для кожної позиції частку людино-днів у загальному фонді людино-днів, яку ця позиція займала протягом розглянутого періоду.

Таблиця 3.

Розподіл досліджених підприємств ресторанного господарства за позиціями та рівнем посадової ієрархії

Рівень трудової позиції	Назва трудової позиції	Частка людино-днів на цій трудовій позиції, %	Рівень посадової ієрархії	Частка людино-днів на цьому рівні, %
1	Власник підприємства	1,68	Топ-менеджмент (I)	2,65
2	Керівники підприємства	0,96		
3	Завідувач виробничого сектора	2,33	Керівник відділу, підрозділу (II)	4,13
4	Завідувач невиробничого сектора	1,79		
5	Зам. зав. виробничого сектора	3,21	Заст. зав. відділів, підрозділів (III)	5,11
6	Заст. зав. невиробничого сектора	0,97		
7	Керівник зміни	0,94		
8	Економіст	3,44	Спеціалісти (IV)	17,48
9	Бухгалтер	1,43		
10	Інспектор виробництва	6,09		
11	Інспектор обслуговування	5,20		
12	Керівник допоміжної служби	1,32	Технічний персонал (V)	3,99
13	Інспектор обслуговування обладнання	3,99		
14	Кухарі	46,33	Робітники основного виробництва (VI)	46,33
15	Офіціанти	19,73	Обслуговуючий персонал (VII)	20,31
16	Метрдотель	0,58		
Загальний фонд часу (людино-годин)				4803112

Оскільки джерелом цієї інформації є відомості, акумульовані у відділі кадрів, то із самого початку епізоди відбивали будь-яку подію, що супроводжується виходом наказу з кадрів.

Аналіз даних про внутрішні переміщення показує, що в цілому інтенсивність внутрішньої трудової мобільності на досліджуваних підприємствах ресторанного господарства невисока.

У табл. 4 подано розрахунки, що відображають можливі варіанти закінчення епізоду внутрішньої кар'єри індивіда: перехід на іншу позицію, відсутність мобільності і звільнення.

Таблиця 4.

Варіанти внутрішнього переміщення серед посад досліджених підприємств ресторанного господарства, %

Назва трудової позиції	Відсутність мобільності	Мобільність	Звільнення
Власник підприємства	48	24	28
Керівники підприємства	31,01	37,93	31,03
Завідувач виробничого сектору	43,4	37,74	18,87
Завідувач невиробничого сектору	37,5	37,5	25
Заст. зав. виробничого сектору	40	41,54	18,46
Заст. зав. невиробничого сектору	33,33	30	36,67
Керівник зміни	42,42	24,24	33,33
Економіст	26,87	20,9	52,24
Бухгалтер	31,01	17,24	51,72
Інспектор виробництва	22,58	25,81	51,61
Інспектор обслуговування	26,39	27,08	46,53
Керівник допоміжної служби	35,8	34,57	29,63
Інспектор обслуговування обладнання	37,04	14,81	48,15
Кухарі	33,77	29,87	36,36
Офіціанти	41,67	19,44	38,89
Метрдотель	19,4	31,39	49,25
Всього	34,06	18,46	47,49

Загалом за підприємствами ресторанного господарств, що було досліджено, у 34,1% випадків робота на займаній позиції не передбачає для працівника подальших переміщень, у 18,5% випадків супроводжується внутрішньою мобільністю як висхідного, так і низхідного характеру, а майже в половині випадків робота на займаній робочій позиції закінчується звільненням.

*Висновки та перспективи подальших досліджень.* Проведені розрахунки свідчать про те, що, по-перше, у працівників на таких позиціях, як начальник виробництва, керівник виробничої зміни, заступник начальника виробництва і кухар, як можливий варіант закінчення епізоду внутрішньої кар'єри, найімовірніше, буде відсутність мобільності.

По-друге, найменше участь у внутрішній мобільності відрізняє такі позиції, як кухарі, допоміжний кухар, керівник допоміжної служби, бухгалтер.

По-третє, найбільша внутрішня мобільність є характерною для працівників, що займають позиції офіціантів або начальників зміни, а також адміністраторів. У цілому варіант переходу на іншу позицію вищий для працівників, що знаходяться на 1-3-му рівнях посадової структури. Разом із тим цей висновок не відноситься до позиції керівника виробничої одиниці.

По-четверте, більше половини (або половина) епізодів трудової кар'єри для тих, хто займає такі робочі позиції, як допоміжний кухар, економіст, бухгалтер, інженер з обслуговування обладнання, робочий, керівник допоміжної служби, закінчується звільненням. Стосовно таких категорій працівників, як економіст, бухгалтер, інженер, керівник допоміжної служби, високий рівень звільнень із підприємства може бути пояснений з позицій теорії трудового капіталу. Цей тип працівників має більшу частку загального, а не специфічного трудового капіталу, що забезпечує їм порівняно більш високі конкурентні переваги на зовнішньому ринку праці.

Високий рівень звільнень із підприємства допоміжних робітників може бути пояснений з позиції сегментації внутрішнього ринку праці, коли для працівників, що займають цю робочу позицію, будуть характерні короткострокові трудові відносини, які не обіцяють просування службовими сходами.

Дані про рівень звільнень під час знаходження на тій чи іншій робочій позиції дозволяють також зробити висновок про те, що практично всі вони можуть розглядатися як “порти виходу”, через які працівники залишають підприємство. Отриманий висновок, таким чином, не підтверджує гіпотезу щодо того, що “порти виходу” функціонування внутрішніх ринків праці існують, в першу чергу, для низьких рівнів ієрархії.

Наведені дані ще раз підтверджують, що на підприємствах ресторанного господарства практично відсутня мобільність по горизонталі. Горизонтальна мобільність спостерігається лише серед працівників, що займають позиції, пов'язані з 4-м посадовим рівнем (економіст, бухгалтер, інженер виробничого та невиробничого відділів, керівник допоміжної служби, майстер). Існує однакова ймовірність переходу працівників, які займали позицію економіста, інспектора з кадрів або бухгалтера. У свою чергу, з досить великою ймовірністю на позиції економіста можуть перейти працівники, які займали позиції бухгалтера (40%) або спеціаліста невиробничого відділу (38%).

Дані дозволяють простежити можливі кар'єрні доріжки на підприємстві. Так, чітко виражене просування з позиції “учень”, “помічник кухаря” на позицію “кухар”. Потім можливе просування (з однаковою ймовірністю) як на посаду “начальник виробничої зміни”, так і на посаду “керівник допоміжного відділу”. З більш високою ймовірністю можливе просування на посаду майстра, а з неї – на посаду керівника виробничої одиниці.

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Агафонова Л.Г. Туризм, готельний та ресторанний бізнес / Л.Г. Агафонова, О.Є. Агафонова. – К.: Знання України, 2002.
2. Менеджмент ресторанного господарства: учеб. пособие: [для высш. учеб. зав] / [Г.Т. Пятницкая, Н.О. Пятницкая, Л.В. Лукашова и др.]; под ред Г.Т. Пятницкой. – К.: Киев. нац. торг.-экон. ун-т, 2008. – 374 С.
3. Басков Л.П. Теоретико-методологические подходы к оценке конкурентоспособности предприятий общественного питания / А.В. Котельникова // Развитие предпринимательства в малых городах и поселениях: материалы регион. науч.-практ. конф. – Бирск: Бирский филиал Уфимской государственной академии экономики и сервиса, 2006. – С. 72-75.
4. Кривошей В.В. Механізм взаємодії продуктивності та задоволеністю працею підприємств ресторанного господарства [Текст] // Стратегія розвитку фінансово-економічних та соціальних відносин: регіональний аспект: Матеріали III симпозиуму: Міністерство фінансів України; Харківський інститут фінансів Українського державного університету фінансів та міжнародної торгівлі. – Харків: ХІФ УДУФМТ, 2010. – 50 с.
5. Оптимизация размещения предприятий общественного питания / В.И. Карсекин, В.С. Ковешников, А.А. Мазараки. – К.: Техніка, 1982. – 111 с.
6. Пятницкая Г.Т. Менеджмент общественного питания: учебник для вузов / Г.Т. Пятницкая, Н.А. Пятницкая. – К.: Киев. нац. торг.-экон. ун-т, 2001. – 655 с.
7. Организация общественного питания: резервы и оценка эффективности [Текст]: учеб. пособие / Т. И. Николаева, З. О. Фадеева; [отв. за вып. В. Ж. Дубровский; науч. ред. Т. И. Николаева]; Федер. агентство по образованию, Урал. гос. экон. ун-т, Институт непрерывного образования,

Факультет сокращенной подготовки. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2008. – 183 с.

Кривошей В.В.

### **КАРЬЕРНЫЙ РОСТ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСТОРАННОГО ХОЗЯЙСТВА**

*Рассмотрены проблемы обоснования эффективности проведения мероприятий повышения уровня карьерного роста предприятий ресторанного хозяйства в современных условиях хозяйствования.*

*Ключевые слова: трудовой капитал, предприятия ресторанного хозяйства, персонал, карьерный рост, структура персонала.*

Kryvoshei V.V.

### **GROWING QUARRIES PERSONNEL OF THE RESTAURANT BUSINESS**

*The Considered problems of the motivation to efficiency of the undertaking action(measure) increasing level growing quarries restaurant businesses in modern condition of the management.*

*Key words: the labor capital, enterprises restaurant facilities, personnel, growing, structure of the personnel.*

**УДК 37.091.12.011.3–051**

**Лобода С.М.**

### **ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ СУЧАСНОГО ПЕДАГОГА**

*У цій статті сформульовано інформаційно-комунікаційні підходи до становлення творчої особистості сучасного педагога, а також змістовну складову функціонального поля матеріалів педагогічної публіцистики. Визначено інтеграційну систему принципів формувальної дії засобів масової інформації. Доведено, що педагогічна публіцистика може сприяти формуванню педагогічної свідомості, забезпечуючи тим розвиток гуманітарного знання і збагачуючи педагогічну науку й педагогічну практику.*

*Ключові слова: інформаційно-комунікаційні підходи, особистість педагога, Інтернет-технології, педагогічна публіцистика.*

Ідея створення єдиного освітньо-інформаційного простору змінила пріоритети впровадження професійної педагогічної діяльності: на зміну виконавській діяльності педагога прийшла діяльність проблемно-дослідницького характеру, орієнтована на створення інноваційного досвіду. У зв'язку з цим на сучасному етапі актуалізується проблема розвитку творчого потенціалу педагогів у процесі засвоєння професійно значущої інформації.

Очевидні сплески ЗМІ у ХХ столітті привернули увагу міжнародної спільноти до питань вивчення засобів масової інформації з огляду на їхній реальний усебічний вплив на особистість людини. ЮНЕСКО стало ініціатором широкої дискусії щодо визнання ЗМІ як дійсного джерела знань. Ще в 1973 р. Міжнародною радою кіно і телебачення (СІСТ) було запропоновано таке визначення: „Під вивченням ЗМІ треба розуміти дослідження, викладання й вивчення сучасних засобів спілкування й висловлення, які належать до специфічної й автономної сфери знань у педагогічній теорії і практиці, на відміну від застосування їх як додаткового засобу при викладанні і вивченні інших галузей знань” [4, с. 16].

Як зазначено у Звіті Міжнародної комісії з освіти для ХХІ століття (підготовлений для ЮНЕСКО, видання Unesco, 1996 р.), концепція освіти впродовж усього життя видається одним з „ключів до входу в ХХІ століття”. Вона стирає традиційну різницю між освітніми рівнями, що потребує набуття новітнього механізму вміння вчитися. Вироблення вмінь