

УДК 331.361.3+642.5  
DOI 10.5281/zenodo.15639718

**Радыгина Е.Г., Коряко Я.Д.**

*Радыгина Евгения Геннадьевна*, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой, Уральский государственный экономический университет, Россия, 620144, Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62. E-mail: radygina@bk.ru.

*Коряко Яна Дмитриевна*, Уральский государственный экономический университет, Россия, 620144, Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62. E-mail: radygina@bk.ru.

## **Содержание профессионального обучения на предприятии в сфере общественного питания**

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию содержания профессионального обучения на предприятиях общественного питания. Проанализированы мнения различных экспертов о сущности профессионального обучения. Обоснована важность формирования компетенций, корпоративной культуры и профессиональной этики. Выделены ключевые аспекты профессионального обучения (интеграция в корпоративную культуру предприятия питания, ориентация на потребности бизнеса, системность, непрерывность и адаптивность), определены цели профессионального обучения в ресторанном бизнесе (адаптацию новых сотрудников, повышение квалификации, развитие мягких навыков и оценку результатов обучения), а также способы обучения, доказавшие свою эффективность (внутренние программы обучения, сотрудничество с образовательными учреждениями высшего и среднего профессионального образования, самостоятельное обучение сотрудников и сетевое корпоративное обучение). Сделан вывод о необходимости интеграции традиционного и производственного обучения для достижения уровня квалификации сотрудников, требуемой отраслью.

**Ключевые слова:** профессиональное обучение, обучение на рабочем месте, компетенции сотрудников, общественное питание, ресторанный бизнес, способы обучения на предприятии.

**Radygina E.G., Koryako Ya.D.**

*Radygina Evgeniya Gennadiyevna*, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department, Ural State University of Economics, Russia, 620144, Yekaterinburg, 62 Marta Street. E-mail: radygina@bk.ru.

*Koryako Yana Dmitriyevna*, Ural State University of Economics, Russia, 620144, Yekaterinburg, 62 Marta Street. E-mail: radygina@bk.ru.

## **The content of professional training at the enterprise in the field of catering**

**Abstract.** The article is devoted to the study of the content of vocational training in public catering enterprises. The opinions of various experts on the essence of vocational training are analyzed. The importance of developing competencies, corporate culture and professional ethics is substantiated. The key aspects of professional training are highlighted (integration into the corporate culture of a catering company, orientation to business needs, consistency, continuity and

adaptability), the objectives of professional training in the restaurant business are identified (adaptation of new employees, professional development, soft skills development and evaluation of learning outcomes), as well as proven training methods (internal programs training, cooperation with educational institutions of higher and secondary vocational education, independent employee training and online corporate training). It is concluded that it is necessary to integrate traditional and industrial training in order to achieve the level of qualifications required by the industry.

**Key words:** vocational training, on-the-job training, employee competencies, catering, restaurant business, ways of training at the enterprise.

**Актуальность исследования.** Индустрия общественного питания находится в постоянном развитии, появляются новые формы и способы обслуживания потребителей, внедряются инновационные технологии приготовления блюд, используются принципиально новые виды продуктов. Внедрение новых технологий требует от сотрудников новых навыков, что делает необходимым процесс обучения. Профессиональное обучение помогает сотрудникам осваивать новые технологии и тренды, повышает уровень сервиса, что критически важно для удовлетворенности клиентов и успеха бизнеса. Эффективное профессиональное обучение на производстве способствует удержанию сотрудников, повышая их мотивацию и вовлеченность [2, с. 56]. К сожалению, для предприятий общественного питания отсутствуют нормативные документы, регламентирующие процессы обучения на предприятии и требования к результатам такого обучения [8].

**Проблема** исследования заключается в определении содержания профессионального обучения на предприятии общественного питания.

#### **Методология исследования.**

Для анализа сущности профессионального обучения использованы работы Безруких Е.Г. [1], Завьяловой Д.Д. и Ки-

циса В.М. [2], Мясилевой М.Г. [5], Охрименко Е.И. [6], Субботиной Е.В. [7], Шевченко Н.Н. и Шевченко В.И. [10], Щедриной И.В. [11]. Процесс организации обучения на рабочем месте на предприятиях питания рассматривался в работах Тропиной А.Н. [8], Леонтьевой И.Н. [9], Токарева М. [10], Каштановой Е.В. [11].

Профессиональное обучение в ресторанном бизнесе представляет собой «организованный процесс получения знаний, навыков и умений, необходимых для качественного выполнения работы в сфере общественного питания» [10, с. 136]. Оно включает в себя как теоретические занятия, так и практическое обучение, охватывающее различные аспекты работы в ресторане, такие как приготовление пищи, обслуживание клиентов, управление персоналом, маркетинг и финансовое планирование. Целью профессионального обучения является подготовка квалифицированных специалистов, способных эффективно работать в условиях динамично развивающейся ресторанной индустрии, обеспечивая высокое качество обслуживания и удовлетворение потребностей клиентов [11, с. 1071].

Основные подходы к содержанию профессионального обучения в ресторанном бизнесе представлены в табл. 1.

Таблица 1. Подходы к профессиональному обучению в ресторанном бизнесе

| Автор         | Содержание   |
|---------------|--|
| Безруких Е.Г. | Интегрированное обучение, которое представляет собой «изучение одной темы или способа действия в разных дисциплинах» [1]                               |
| Масилова М.Г. | Обучения сотрудников ресторана ставит во главу угла формирование корпоративной культуры, ориентированной на приоритетность интересов гостя [5, с. 215] |

|                |   |
|----------------|---|
| Охрименко Е.И. | Методология обучения базируется на интегрированном подходе, объединяющем совершенствование профессионального мастерства с развитием межличностного взаимодействия для создания исключительного гостевого опыта [6, с. 199]      |
| Субботина Е.В. | «...для Российского образования характерна высокая доля теоретического обучения, ...в ресторанном бизнесе необходимо учитывать специфику отрасли с преобладанием профессионального движения кадров с нижнего уровня» [7, с. 16] |

### Результаты исследования.

Комплексное развитие профессиональных компетенций персонала ресторанной индустрии базируется на системном подходе к формированию специализированных знаний и практических навыков работников. Профессиональное обучение трансформируется в многогранный механизм становления профессиональной идентичности каждого сотрудника, существенно превосходя границы стандартного информационного обмена. Образовательный процесс включает развитие профессиональной этики и корпоративных ценностей, обеспечива-

ющих результативное взаимодействие между работниками и гостями заведения. Масилова М.Г. подчеркивает значимость воспитания специалистов, обладающих системным мышлением и высоким уровнем профессиональной ответственности при выполнении должностных обязанностей [5].

Обучение на предприятии отличается направленностью на приобретение практических навыков и связью с функционалом сотрудника. Рассмотрим ключевые аспекты, определяющие сущность профессионального обучения (табл. 2).

Таблица 2. Ключевые аспекты профессионального обучения на предприятии общественного питания [2; 7; 11].

| Аспект                              | Описание  | Способы реализации   |
|-------------------------------------|---|--|
| Интеграция в корпоративную культуру | Обучение профессиональным стандартам и традициям организации                  | Собеседования, входные тренинги, корпоративные мероприятия   |
| Ориентация на потребности бизнеса   | Постановка целей и задач обучения с позиций важности для развития предприятия | Управленческие решения, формы согласования решений руководства с рабочим коллективом   |
| Системность                         | Построение стратегии и тактики подбора обучающих программ и мероприятий       | Обеспечение разнообразия форм, уровней и методов обучения, взаимодействие с образовательными организациями и профессиональными союзами |
| Непрерывность                       | Регулярное обновление знаний и навыков в соответствии с изменениями в отрасли | Структура и периодичность занятий исходя из квалификационного уровня сотрудника, система наставничества                                |
| Адаптивность                        | Быстрое реагирование на изменения внешней среды и запросов рынка              | Настраивание системы обратной связи и реагирования на изменения, наделение сотрудников полномочиями в определении задач обучения       |

Основные цели профессионального обучения в ресторанном бизнесе заключаются в следующем:

– адаптация новых сотрудников (обеспечение плавного вхождения в корпоративную культуру, ознакомления со стандартами работы и техникой безопасности);

– повышение квалификации работающих сотрудников, в том числе руководящего звена (обучение новым технологиям и методам работы, трендам индустрии питания, поддержание знаний о санитарных нормах и изменений в законодательстве);

– развитие мягких навыков всех сотрудников (построение эффективной коммуникации с клиентами, работа в команде и управление конфликтами);

– оценка результатов обучения (в процессе работы, обратной связи от потребителей).

Основными формами обучения, показавшими эффективность на предприятиях, являются: семинары и тренинги для обучения специфическим навыкам в ресторанной индустрии; повышение квалификации с отрывом и без отрыва от производства; мастер-классы; онлайн-курсы в свободном режиме; наставничество на рабочем месте. Основным в выборе формы обучения является достижение целей организации в достижении нужной квалификации сотрудника, а также минимизация влияния на процесс организации обслуживания и графика работы предприятия. Важную роль в этом процессе играет мотивация сотрудника и наличие возможности карьерного роста.

Способами реализации обучения на предприятии являются:

1) Внутренние программы обучения, реализуемые на предприятии штатными либо приглашенными специалистами.

2) Сотрудничество с образовательными учреждениями высшего и среднего профессионального образования в рамках получения основного или дополнительного образования.

3) Самостоятельное обучение со-

трудников исходя из мотивированности и целей карьерного роста.

4) Сетевое корпоративное обучение в рамках поддержания корпоративной культуры и вовлеченности сотрудников.

Основное значение для работы предприятия общественного питания имеет возможность обучения сотрудника на рабочем месте. Основными методами обучения на рабочем месте являются: введение в должность, производственные инструктажи, наставничество, ротация персонала, делегирование, ассистирование [4, с. 180; 9]. Важно отслеживать достижение показателей эффективности обучения для предприятия в трех направлениях: повышение эффективности и качества работы сотрудника, положительный эффект на деятельности предприятия в целом, окупаемость финансовых вложений в обучение. Кроме того, важна положительная реакция обучаемого сотрудника, что в итоге оказывает влияние на мотивацию персонала в целом и снижение текучести кадров [3, с. 60].

Обучение на рабочем месте и обучение с отрывом от производства должны вступать во взаимодействие для обеспечения эффективности обучения, так как они направлены на разные аспекты профессиональной деятельности сотрудника и предоставляют разные возможности для формирования компетенций. Обучение на рабочем месте больше направлено на выполнение текущих трудовых обязанностей и взаимодействие в коллективе, а обучение с отрывом от производства связано с обменом опытом и обеспечением системного развития квалификации в разных трудовых условиях.

#### **Выводы.**

Профессиональное обучение в ресторанном бизнесе предназначено для достижения стратегических и оперативных целей предприятия питания. Ключевыми аспектами профессионального обучения являются: интеграция в корпоративную культуру предприятия питания, ориентация на потребности бизнеса, системность, непрерывность и адаптивность. Комплекс целей профессионального обучения на

предприятия включает четыре основных направления: адаптацию новых сотрудников, повышение квалификации, развитие мягких навыков и оценку результатов обучения. Среди основных способов, показавших свою эффективность на производстве, можно назвать следующие: внутренние программы обучения, сотрудничество с образовательными учреждениями высшего и среднего профессионального образования, самостоятельное обучение сотрудников и сетевое корпоративное обучение.

Корпоративное профессиональное обучение в ресторанном бизнесе играет ключевую роль в обеспечении успешной

работы заведения и его конкурентоспособности. В современном мире при высокой конкуренции на рынке услуг общественного питания это не просто необходимость, а стратегический инструмент для достижения успеха и устойчивого роста.

Для обеспечения эффективности профессионального обучения необходима интеграция и взаимодополнение традиционного обучения и обучения на производстве. Только в этом случае будет обеспечиваться нужный для индустрии общественного питания уровень квалификации сотрудников.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Безруких Е.Г. Интегрированное обучение как средство организации современного учебного процесса // Проблемы педагогики. 2015. № 6 (7). С. 1-4.
2. Завьялова Д.Д., Кицис В.М. Ресторанная индустрия и её роль в туризме // Тенденции развития науки и образования. 2023. № 7 (85). С. 54-58.
3. Каштанова Е.В. Организация обучения персонала сервисного подразделения в гастрономическом бизнес-сегменте кофеен // УПИРР. 2016. № 3. С. 53-62.
4. Леонтьева И.Н. Процесс обучения сотрудников и проведение обучающих мероприятий в организациях сферы общественного питания Архангельской области // Вестник науки. 2022. № 7 (52). С. 179-184.
5. Масилова М.Г. Формирование корпоративной культуры на предприятии общественного питания // Территория новых возможностей. 2022. № 3. С. 208-220.
6. Охрименко Е.И. Специфика и особенности применения современных инновационных технологий обучения в вузе // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты: Материалы III Международной научно-практической конференции. / Воронежский центр научно-технической информации. Воронеж, 2015. Т. 2. С. 197-201.
7. Субботина Е.В. Инновационные методы формирования кадров для ресторанного бизнеса // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. 2012. № 2. С. 15-17.
8. Токарев М. Повышение квалификации персонала в сфере общественного питания // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2013. № 6. URL: <https://hr-portal.ru/article/povyshenie-kvalifikacii-personala-v-sfere-obshchestvennogo-pitaniya> (дата обращения: 21.05.2025).
9. Тропина А.Н. Обучение сотрудников предприятий общественного питания на рабочем месте // Материалы X Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». URL: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018008688> (дата обращения: 21.05.2025).
10. Шевченко Н.Н., Шевченко В.И. Формирование компетенций будущих специалистов ресторанного сервиса в процессе профессиональной подготовки // Сервис в России и за рубежом. 2023. № 7 (90). С. 136-149.
11. Щедрина И. В., Клименкова Т. А. Актуальные стратегии управления персоналом в сфере ресторанного бизнеса // Креативная экономика. 2022. Т. 16. № 3. С. 1067-1080.

#### REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Bezrukih E.G. Integrirovannoe obuchenie kak sredstvo organizacii sovremennogo uchebnogo pro-

- 
- cessa // Problemy pedagogiki. 2015. № 6 (7). S. 1-4.
2. Zav'jalova D.D., Kicis V.M. Restorannaja industrija i ejo rol' v turizme // Tendencii razvitija nauki i obrazovanija. 2023. № 7 (85). S. 54-58.
  3. Kashtanova E.V. Organizacija obuchenija personala servisnogo podrazdelenija v gastronomicheskom biznes-segmente kofeen // UPIRR. 2016. № 3. S. 53-62.
  4. Leont'eva I.N. Process obuchenija sotrudnikov i provedenie obuchajushhijh meroprijatij v organizacijah sfery obshhestvennogo pitaniya Arhangel'skoj oblasti // Vestnik nauki. 2022. № 7 (52). S. 179-184.
  5. Masilova M.G. Formirovanie korporativnoj kul'tury na predpriyatii obshhestvennogo pitaniya // Territorija novyh vozmozhnostej. 2022. № 3. S. 208-220.
  6. Ohrimenko E.I. Specifika i osobennosti primeneniya sovremennyh innovacionnyh tehnologij obuchenija v vuze // Aktual'nye problemy razvitija vertikal'noj integracii sistemy obrazovanija, nauki i biznesa: jekonomicheskie, pravovye i social'nye aspekty: Materialy III Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. / Voronezhskij centr nauchno-tehnicheskoj informacii. Voronezh, 2015. T. 2. S. 197-201.
  7. Subbotina E.V. Innovacionnye metody formirovanija kadrov dlja restorannogo biznesa // Vestnik asociacii vuzov turizma i servisa. 2012. № 2. S. 15-17.
  8. Tokarev M. Povyshenie kvalifikacii personala v sfere obshhestvennogo pitaniya // Kadrovik. Kadrovij menedzhment (upravlenie personalom). 2013. № 6. URL: <https://hr-portal.ru/article/povyshenie-kvalifikacii-personala-v-sfere-obshchestvennogo-pitaniya> (data obrashhenija: 21.05.2025).
  9. Tropina A.N. Obuchenie sotrudnikov predpriyatij obshhestvennogo pitaniya na rabochem meste // Materialy X Mezhdunarodnoj studencheskoj nauchnoj konferencii «Studencheskij nauchnyj forum». URL: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018008688> (data obrashhenija: 21.05.2025).
  10. Shevchenko N.N., Shevchenko V.I. Formirovanie kompetencij budushhijh specialistov restorannogo servisa v processe professional'noj podgotovki // Servis v Rossii i za rubezhom. 2023. № 7 (90). S. 136-149.
  11. Shhedrina I. V., Klimenkova T. A. Aktual'nye strategii upravlenija personalom v sfere restorannogo biznesa // Kreativnaja jekonomika. 2022. T. 16. № 3. S. 1067-1080.

*Поступила в редакцию: 17.05.2025.*

*Принята в печать: 30.06.2025.*

---