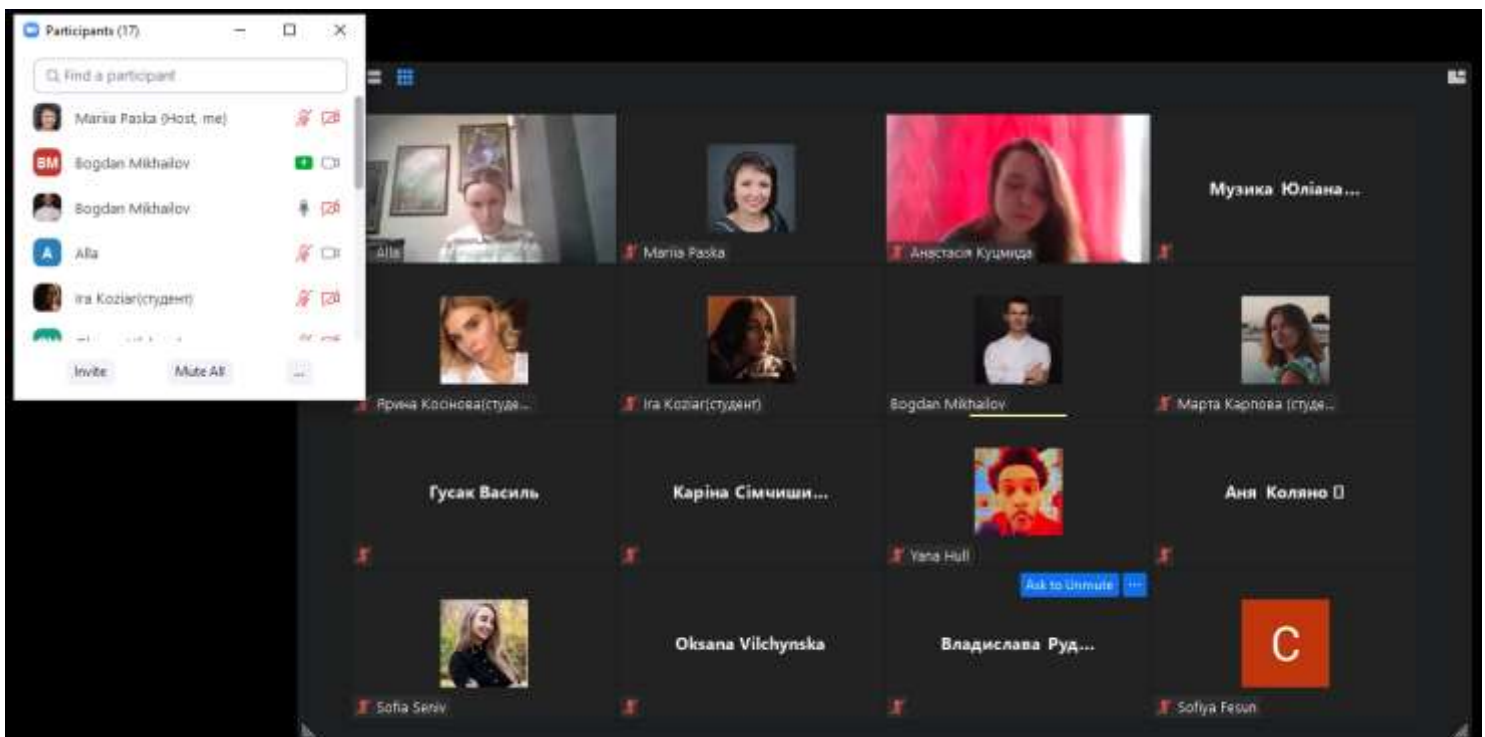


## СУЧАСНЕ БАЧЕННЯ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ!

Формування освітніх тенденцій відповідно до сучасних реалій розвитку світової спільноти потребує від закладів вищої освіти значних зусиль у створенні ефективних моделей підготовки фахівців різних рівнів і спрямувань. Особливістю підготовки фахівців у ЛДУФК імені Івана Боберського є те, що здобувачі мають змогу тісно співпрацювати із стейкхолдерами, зокрема кафедри готельно-ресторанного бізнесу та почути власний досвід для формування своїх Soft Skill.



Щиро вдячні за цікаву, професійну, потрібну лекцію прочитану для магістрів спеціальності 241 «Готельно-ресторанна справа»!!! Разом формуємо майбутнє готельно-ресторанної справи!!! Справді, підвищення якості професійної підготовки фахівців, здійснюється шляхом співпраці університету із стейкхолдерами, завдяки поєднанню інтелектуального потенціалу, власного досвіду у сфері гостинності!!! Як сертифікований спеціаліст із впровадження системи НАССР, директор ГО "Ресторанної гільдії", із досвідом роботи 28 років, ерудований фахівець, дали можливість студентам відчувати реалії бізнесу!!!

**Zoom Meeting** | You are viewing Bogdan Mikhailov's screen | View Options

Participants: Гусак Василь, Владислава Ру..., Марта Карп..., Sofiya Fesun

**Chat**

From Музика Юліана to Everyone:  
дайте будь ласка 5 лайфхаків , для тих хто лише планує працювати у цій сфері ?

дякую

From Анастасія Куцмида to Everyone:  
питання щодо теми персоналу та обов'язків. Дуже часто зараз власники закладів хочуть мати в себе багатофункціонального працівника. Чи варто строго розділяти обов'язки наприклад бармен працює лише за баром, а офіціант лише в залі, су-шеф лише за своїм цехом і т.д. чи все ж працівникам бажано знати основні процеси одне одного?

To: Everyone | Type message here...

**Особливість №7. ЖОРСТКІ СТАНДАРТИ (особливо мережі, інземні готелі)**

**Наслідки:**

- Зладжена робота компанії
- Неможливість відійти від правил

**Вимоги до персоналу:**

1. Дисципліна
2. Уважність
3. Організованість
4. Кваліфікованість
5. Комунікабельність

**Особливість №1. ЦІЛОДОБОВЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ**

**Наслідки:**

- + **Більша виручка**
- +/- **Необхідна більша кількість працівників (нічна зміна)**
- **Більші затрати**
  - кількість штатних одиниць
  - коеф. оплати нічної зміни 1,5

**Вимоги до персоналу:**

1. Витривалість
2. Готовність працювати в різні зміни

Participants: Maria Paska, Bogdan Mikhailov, Bogdan Mikhailov

Надзвичайно цікаво студентам поспілкуватись, з'ясувати питання, **Карпова Марта:**

1. Чи є доречним створювати та прописувати стандарти для невеликого підприємства (до 5-ти осіб) ресторанного бізнесу?
2. Хто може допомогти в розробці системи НАССР для ресторану?

**Куцмида Анастасія:**

1. Як часто потрібно проводити контроль-ревізію на підприємстві ресторанного бізнесу?

### **Левчук Алла:**

1. Чому, на вашу думку, в Україні існує стереотип, що робота офіціанта є «непрестижною»? Чому така висока плинність кадрів на посаді офіціантів в Україні? Як ви бачите вирішення цієї проблеми?

### **Ярина Косінова:**

1. Чи існують вікові обмеження для кандидатів, які хотіли б розпочати кар'єру в готельно-ресторанному бізнесі?

### **Гусак Василь:**

1. Як правильно вести себе з «підставними» клієнтами у закладі?

**СУПЕР !!!** Адже, Бути Стейкхолдером університету, це престижно та відповідально. Якість освіти – це, перш за все, мобільність і престиж закладу вищої освіти в освітньому просторі, результативність якого неможлива без урахування потреб економіки, суспільства, окремих громадян.

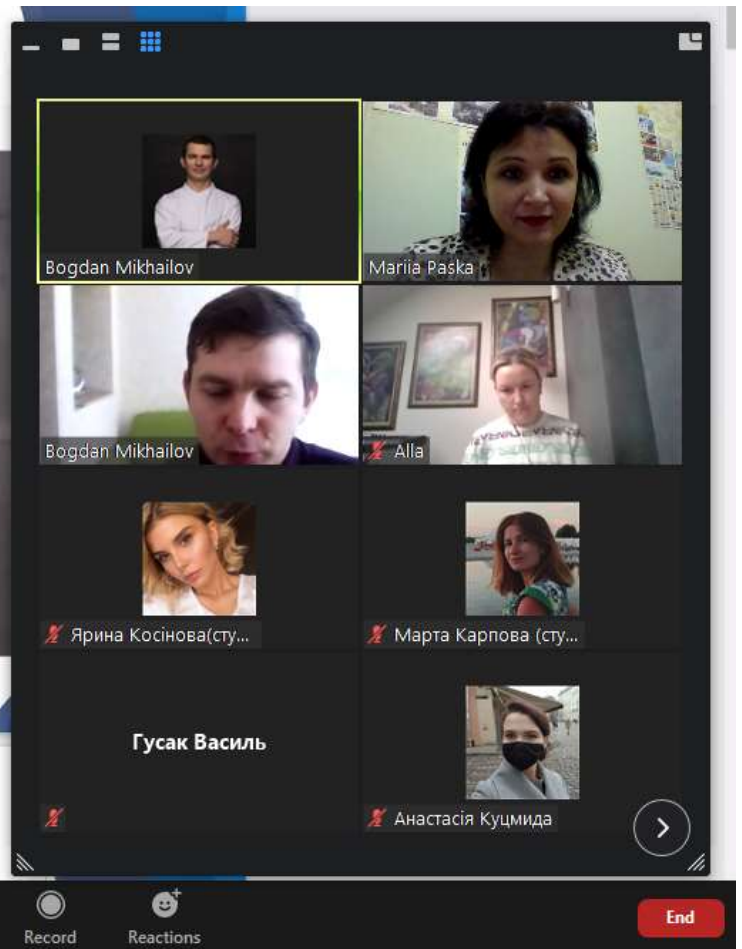
## Богдан Михайлов

Досвід роботи в ресторанному бізнесі – 28 років

Сертифікований тренер з підготовки бізнесу до перевірок державних контролюючих органів

Сертифікований спеціаліст по впровадженню НАССР

Співзасновник та директор ГО «Ресторанна гільдія»



Дякуємо, стейкхолдеру кафедри готельно-ресторанного бізнесу, директору ГО «Ресторанна Гільдія» Богдану Михайлову!!!