Антон ВАСЬКО,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
Тернопільського національного педагогічного університету
імені Володимира Гнатюка (м. Тернопіль)
e-mail: antonyvasko@gmail.com

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Сучасні трансформації ринку праці, динамічний розвиток сфери послуг, посилення конкуренції та зміна вимог споживачів зумовлюють необхідність удосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців. Сучасний випускник закладу вищої освіти має володіти не лише професійними знаннями та практичними вміннями, а й бути здатним до ініціативної діяльності, самостійного прийняття рішень, відповідальної поведінки, конструктивної взаємодії та організації спільної діяльності.

Особливої актуальності зазначена проблема набуває у сфері готельно-ресторанного бізнесу, професійна діяльність у якій передбачає постійну взаємодію з клієнтами, колегами, керівництвом і партнерами. Специфіка сфери гостинності потребує від фахівця здатності швидко реагувати на зміни професійної ситуації, координувати діяльність персоналу, розв’язувати конфліктні ситуації, приймати рішення та забезпечувати належну якість обслуговування. Відповідно, важливою складовою професійної компетентності майбутнього фахівця є сформованість лідерських якостей.

Проблема розвитку лідерських якостей здобувачів вищої освіти представлена у вітчизняних і зарубіжних дослідженнях (І. Адізес [1], Т. Гура, О. Романовський, А. Книш [2], М. Даньшин [3], A. Crawford, M. R. Weber, D. Dennison [4], K.-H. Lee [5], S. Xu, Y.-C. Wang, H. Wen [6] та ін.). Окрему увагу приділено ролі освітнього середовища, практико-орієнтованого навчання, стажування, командної діяльності та спеціально організованих професійних ситуацій у розвитку лідерського потенціалу студентів. Водночас у практиці підготовки майбутніх фахівців сфери гостинності розвиток лідерських якостей не завжди має системний і професійно-орієнтований характер.

Лідерські якості майбутнього фахівця готельно-ресторанного бізнесу ми розглядаємо як динамічне особистісне утворення, що виявляється в активній професійній позиції, готовності до конструктивної взаємодії, здатності організовувати спільну діяльність, самостійно приймати рішення, відповідати за їх результати та здійснювати особистісне й професійне самовдосконалення.

На основі аналізу наукових підходів та з урахуванням специфіки професійної діяльності у сфері гостинності ми виокремили три взаємопов'язані компоненти у структурі лідерських якостей майбутнього фахівця:

1. ціннісно-нормативний – охоплює систему професійних, моральних та особистісних цінностей, які визначають ставлення майбутнього фахівця до професійної діяльності, клієнтів, колег і результатів спільної роботи. Для сфери готельно-ресторанного бізнесу важливими є професійна відповідальність, клієнтоорієнтованість, професійна етика, повага до особистості, толерантність, доброзичливість, готовність до командної взаємодії та відповідальність за результати спільної діяльності;
2. змістово-технологічний – характеризує систему знань, умінь і практичного досвіду, необхідних для організації професійної діяльності та реалізації лідерської поведінки. Він передбачає здатність планувати діяльність, розподіляти завдання, координувати роботу команди, здійснювати професійну комунікацію, приймати управлінські рішення, розв'язувати нестандартні ситуації, організовувати якісне обслуговування та застосовувати сучасні технології управління;
3. особистісно-творчий – охоплює індивідуальні психологічні властивості, які забезпечують ефективність лідерської діяльності (ініціативність, самостійність, комунікабельність, гнучкість, упевненість у собі, креативність, відповідальність, емоційна врівноваженість, здатність до саморегуляції, рефлексії та професійного саморозвитку).

Взаємодія цих компонентів забезпечує цілісність лідерського потенціалу майбутнього фахівця. Їх формування не відбувається автоматично у процесі засвоєння професійних дисциплін, а потребує цілеспрямованої організації освітнього процесу і створення відповідного освітнього середовища.

Одним із важливих напрямів такої роботи є використання активних та інтерактивних методів навчання, які забезпечують можливість моделювати професійні ситуації і створювати умови для практичного вияву лідерської поведінки. Доцільним є застосування професійних кейсів, ділових і рольових ігор, проблемних завдань, проєктної діяльності, групових дискусій, тренінгових вправ, роботи в парах і групах, моделювання професійних ситуацій та презентації результатів командної роботи.

Для майбутніх фахівців готельно-ресторанного бізнесу особливу цінність має моделювання ситуацій, максимально наближених до реальної професійної діяльності. Зокрема, ситуації, пов'язані з організацією роботи персоналу готелю чи ресторану, із розподілом професійних обов'язків, реагуванням на скарги клієнтів, розв'язанням конфліктів, управлінням командою в умовах високого навантаження, організацією масових заходів, удосконаленням сервісу чи розробкою нової концепції закладу.

Ефективним засобом формування лідерських якостей є проєктна діяльність, оскільки вона передбачає виконання здобувачами освіти комплексу взаємопов'язаних завдань: визначення проблеми, формулювання мети, планування діяльності, розподіл ролей, координацію роботи команди, прийняття рішень, контроль виконання завдань, оцінювання результатів та їх презентацію. Тематика таких проєктів може бути пов'язана зі створенням нової сервісної пропозиції, розробленням концепції готелю або ресторану, організацією професійного заходу, удосконаленням системи обслуговування, розробленням програми лояльності клієнтів чи моделюванням управління персоналом.

Важливим ресурсом розвитку лідерських якостей є також позааудиторна діяльність, яка дає змогу здобувачам освіти застосовувати набуті знання у практичній діяльності. Перспективними формами є професійні студентські клуби, конкурси професійної майстерності, майстер-класи, професійні квести, конференції молодих учених, соціальні проєкти, культурні заходи, студентське самоврядування та інші форми командної активності.

Залучення здобувачів до організації таких заходів створює можливості для розвитку ініціативності, організаторських здібностей, відповідальності, комунікативних умінь та здатності координувати спільну діяльність. Участь у цих формах роботи має передбачати реальну

можливість вибору, розподілу обов'язків, прийняття рішень та оцінювання результатів діяльності.

Важливим принципом формування лідерських якостей є створення умов для їх прояву усіма здобувачами освіти, а не лише тими, які вже демонструють високу соціальну активність. Лідерський потенціал може проявлятися по-різному: через організаторську діяльність, професійну компетентність, здатність генерувати ідеї, підтримувати команду, конструктивно розв'язувати проблеми, брати відповідальність або ефективно комунікувати. З урахуванням визначених компонентів та специфіки професійної діяльності пропонуємо організовувати процес формування лідерських якостей у два взаємопов'язані етапи.

Перший – мотиваційно-діагностичний, спрямований на усвідомлення здобувачами значення лідерських якостей для майбутньої професійної діяльності, виявлення їхніх індивідуальних можливостей, інтересів та потреб у саморозвитку. На цьому етапі застосовують спостереження, самооцінювання, анкетування, психодіагностичні методики, групові дискусії, рефлексивні завдання та аналіз професійних ситуацій.

Другий – розвивально-практичний, спрямований на цілеспрямоване формування й удосконалення лідерських якостей у процесі активної професійної діяльності. Його зміст може реалізовуватися через тренінги лідерства та командоутворення, ділові ігри, проєктну діяльність, професійні конкурси, проєкти, професійні клуби, студентське самоврядування, моделювання управлінських ситуацій. Особливу увагу на цьому етапі доцільно приділяти розвитку здатності до професійної комунікації, управління командою, розв'язання конфліктів, прийняття відповідальних рішень, організації якісного сервісу, самоорганізації та професійної рефлексії. Такий підхід відповідає сучасному розумінню лідерства як процесу взаємодії, в якому важливими є не лише індивідуальні характеристики особистості, а й здатність забезпечувати конструктивну діяльність групи.

Необхідною умовою ефективності запропонованої роботи є систематичний моніторинг динаміки сформованості лідерських якостей. Його результати можуть використовуватися для визначення індивідуальних освітніх потреб здобувачів освіти, коригування змісту й методів навчання, добору відповідних форм практичної та позааудиторної діяльності.

Важливо, щоб оцінювання було спрямоване не лише на фіксацію досягнутого рівня, а й на визначення індивідуальної динаміки та перспектив подальшого професійного розвитку.

Отже, формування лідерських якостей майбутніх фахівців готельно-ресторанного бізнесу є важливою складовою їхньої професійної підготовки. Вона має створювати реальні можливості для прояву ініціативи, самостійного прийняття рішень, координації командної роботи, відповідальності за результати, професійної рефлексії та саморозвитку. Системне поєднання освітньої, практичної і позааудиторної діяльності може забезпечити формування лідерських якостей як важливої складової професійної готовності майбутнього фахівця сфери гостинності.

Список використаних джерел:

1. Адізес І. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером / пер. з англ. Київ : Наш формат, 2019. 304 с.

2. Гура Т. В., Романовський О. Г., Книш А. Є. Психологія лідерства в бізнесі : навч. посіб. Харків : Друкарня Мадрид, 2017. 100 с.

3. Даньшин М. Освітнє середовище університету як основа формування лідерських якостей здобувачів вищої освіти. *Педагогічна наука і освіта XXI століття*. 2025. № 4. С. 363–373. URL: https://doi.org/10.35619/pse.vi4.79 (дата звернення: 10.10.2026).

4. Crawford A., Weber M. R., Dennison D. Using Hospitality Coursework and Internships to Develop Student Leadership Abilities. *Journal of Teaching in Travel & Tourism.* 2014. Vol. 14, no. 4. P. 386-406. URL: https://doi.org/10.1080/15313220.2014.963189 (дата звернення: 10.10.2026).

5. Lee K.-H. Validating experiential learning competencies in hospitality education: A three-study examination of leadership self-efficacy and community contribution. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*. 2026. Vol. 38. 100606. URL: https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2026.100606 (дата звернення: 10.10.2026).

6. Xu S., Wang Y.-C., Wen H. A case study for student leadership development: A goal setting perspective. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*. 2019. Vol. 24. P. 168–177. URL: https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.03.001 (дата звернення: 10.10.2026).