

ПОДГОТОВКА НАУЧНЫХ КАДРОВ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Известия Балтийской государственной академии
рыбопромышленного флота. 2026. № 1(75). С. 78–83

Научная статья

УДК 371

Doi:10.46845/2071-5331-2026-1-75-78-83

Конкурентоспособность будущих специалистов сферы общественного питания: разрыв между образовательным стандартом и требованиями работодателей

Фарида Тагировна Шагеева¹✉, Айсылу Юнусовна Мухаметзянова²

¹Казанский национальный исследовательский технологический университет,
Казань, Россия

²Международный колледж сервиса, Казань, Россия

¹ShageevaFT@corp.knrtu.ru✉, <https://orcid.org/0000-0002-1883-1270>

²aisyly_ismailowa@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0001-2082-511X>

Аннотация. Анализируется соответствие между требованиями работодателей к будущим специалистам сферы общественного питания и компетенциями, описанными во ФГОС 43.02.15 «Поварское и кондитерское дело». Систематизированы компоненты конкурентоспособности будущих специалистов сферы общественного питания, выявлены различия между требованиями индустрии и образовательных стандартов. На основе проведенного фокус-группового исследования среди работодателей определены приоритетные требования к будущим специалистам сферы общественного питания. Практическая значимость заключается в возможности использования полученных данных при качественной подготовке специалистов среднего звена.

Ключевые слова: конкурентоспособность, рынок труда, запросы работодателей, профессиональное образование, образовательный стандарт, профессиональная подготовка, подготовка кадров, компоненты конкурентоспособности, инновационная деятельность, фокус-групповое исследование

Для цитирования: Шагеева, Ф. Т., Мухаметзянова, А. Ю. Конкурентоспособность будущих специалистов сферы общественного питания: разрыв между образовательным стандартом и требованиями работодателей // Известия Балтийской государственной академии рыбопромышленного флота. – 2026. – № 1(75). – С. 78–83.

Актуальность темы исследования обусловлена динамично развивающейся индустрией питания и устоявшимися механизмами подготовки будущих специалистов для сферы общественного питания. В условиях быстрого развития отрасли и повышения конкуренции среди предприятий, работодатели ожидают от выпускников учебных заведений, не только базовых навыков, а расширенных компонентов, определяющих конкурентоспособность будущих специалистов.

При этом действующие образовательные стандарты задают минимальный уровень подготовки, который не в полной мере отражает актуальные запросы работодателей.

Цель исследования – выявление компонентов конкурентоспособности будущих специалистов сферы общественного питания и проведение сравнительного анализа с требованиями, заложенными в образовательном стандарте.

Для достижения цели исследования реализован комплекс следующих задач: анализ стандарта ФГОС, проведение фокус-группового исследования среди работодателей, направленного на выявление компонентов конкурентоспособного специалиста, осуществлено сравнительное сопоставление требований, сформулированы рекомендации, для качественной подготовки будущих специалистов сферы общественного питания.

Особую значимость проблема приобрела с ростом внутреннего туризма в Республике Татарстан, где качество кадровой подготовки напрямую влияет на уровень предоставляемых услуг в сфере сервиса и туризма.

Необходимость определения компонентов конкурентоспособного специалиста и сравнительный анализ требований работодателей с образовательными стандартами в полной мере отражает актуальность данного исследования, результаты которого могут послужить основой для модернизации подготовки конкурентоспособных кадров для сферы общественного питания.

Степень изученности проблемы подготовки кадров в системе среднего профессионального образования имеет высокую степень изученности, но при этом существует ряд исследовательских пробелов.

Методологическую базу исследования составили основные аспекты подготовки кадров и взаимодействия с работодателями, в частности в работах Алференко Д. А., который в своих работах предлагал модель социального партнерства с работодателями, с целью формирования конкурентоспособности студента [1].

Подробно проблематику подготовки конкурентоспособных специалистов рассматривал Суворов В. С., основу исследования составили методология и адаптивное управление качеством образовательного процесса [14]. Грамотное проектирование образовательного процесса для подготовки специалистов подробно описаны в трудах Шагеевой Ф. Т. [11].

Данную тематику рассматривали такие исследователи, как Князева Н. Г. [5], Константинова Д. С. [6], Маркова С. М. [8], Нематов Л. А. [10] и др. [2, 3, 4, 7, 12, 13, 15].

В научной литературе и исследовательских работах рассмотрены способы подготовки специалистов среднего звена и общие механизмы взаимодействия индустрии и учебных заведений. Описаны модели рекомендуемого партнерства колледжей с предприятия, методы и технологии, направленные на качественную подготовку выпускников. Но при этом предложенные механизмы, применительно к сфере общественного питания и взаимодействия индустрии с образовательным процессом в нынешних условиях требуют отраслевой конкретизации, которая пока не получила должного отражения и конкретизации.

В рамках степени изученности подготовки кадров проанализирован ФГОС 43.02.15 «Поварское и кондитерское дело» как фундаментальный источник при обучении кадров для индустрии, механизмы актуализации перечней профессий, а также модели образовательных программ.

Таким образом, несмотря на хорошую степень разработанности проблемы подготовки кадров среднего профессионального образования, а в частности для сферы общественного питания, подготовка специалистов, отвечающих запросам работодателей требует целенаправленных исследований, при которых важно учитывать динамику развития отрасли в целом и специфику профессиональной деятельности.

Научная новизна. При помощи фокус-группового исследования определены компоненты конкурентоспособного специалиста, отвечающего требованиям работодателей, проведен сравнительный анализ требований работодателей и образовательного стандарта и выявлены расхождения между ними.

Цель работы – на основе анализа мнений работодателей выявить компоненты конкурентоспособности будущего специалиста сферы общественного питания, сравнить их с требованиями образовательного стандарта и определить наличие расхождений между ними.

Задачи исследования. На основании проведенного фокус-группового исследования работодателей определить компоненты конкурентоспособности будущих специалистов сферы общественного питания. Провести анализ действующего ФГОС 43.02.15.

Сравнить требования работодателей и образовательного стандарта с целью выявления совпадений и расхождений. Разработать практические рекомендации по модернизации образовательного процесса для повышения конкурентоспособности будущих специалистов.

Теоретическая значимость: сформирована структура компонентов конкурентоспособного специалиста с учетом актуальных требований рынка труда. Обоснована необходимость обновления рабочих программ среднего профессионального образования на основе регулярного взаимодействия с работодателями и внедрения инновационных технологий в образовательный процесс.

Практическая значимость исследования позволяет оптимизировать содержание профессиональной подготовки будущих специалистов: выявить проблематику в формировании компетенций и внести корректировку с рабочие программы с учетом требований работодателей. Улучшить взаимодействие учебных заведений с ведущими предприятиями ресторанной индустрии для повышения качества подготовки кадров.



Методология. Основу исследования составил комплекс методов, обеспечивающий системный анализ проблемы разрыва между образовательными стандартами и требованиями работодателей. Для обеспечения глубокого исследования данной проблематики произведен анализ нормативно-правовых документов, научной литературы посвященной подготовке конкурентоспособных специалистов сферы общественного питания, сравнительный анализ требований работодателей и образовательных стандартов. Эмпирические методы: анкетирование и фокус-групповое исследование работодателей, для выявления актуальных требований работодателей и составления компонентов конкурентоспособного специалиста.

Особенность индустрии питания является ее динамично развитие, это связано с ростом потребительских требований к предоставляемым услугам и ростом развития внутреннего туризма. Рост количества туристов в Республике Татарстан напрямую влияет на увеличение количества предприятий общественного питания, что ведет к росту конкуренции кафе и ресторанов. В связи с этим у работодателей увеличивается спектр требований к будущим специалистам, способным качественно предоставлять услуги населению.

В данной ситуации перед учебными заведениями профессионального образования стоит задача подготовки компетентных и конкурентоспособных специалистов для сферы общественного питания, способных стабилизировать ситуацию на рынке труда [9].

В рамках исследовательского анализа, направленного на определение ключевых аспектов в раскрытии термина «конкурентоспособный специалист» было принято базовое определение: профессионал с высоким уровнем компетенций, способный к быстрой адаптации и креативному мышлению в работе.

В результате совместной работы с представителями индустрии, данное определение конкретизировано для будущих специалистов сферы общественного питания: это профессионал, обладающий высоким уровнем компетенций для эффективной работы в сфере общественного питания, способный эффективно использовать современные технологии производства, быстро адаптироваться к меняющимся условиям рынка и требованиям потребителей, проявлять креативный подход к созданию новых блюд и совершенствованию рецептур, мотивированный на постоянное самосовершенствование.

На первом этапе исследования при помощи фокус-группового исследования проведен сбор эмпирических данных, направленных на выявление компонентов конкурентоспособности. Участниками исследования стали ведущие специалисты индустрии: руководители, шеф-повара и ведущие специалисты лучших заведений г. Казань. Выборку составили 56 специалистов, представляющие различные сегменты ресторанной индустрии.

Выявив, актуальные компетенции, необходимые будущему специалисту для успешной работы в индустрии, были определены компоненты конкурентоспособности будущих специалистов сферы общественного питания: когнитивный-деятельностный компонент, организационно-коммуникативный компонент, креативный компонент, мотивационный компонент, компонент адаптивности.

Проведя первый этап исследования, можно сделать вывод, что работодатели рассматривают специалистов не только как исполнителей операций, но и как участников всех процессов предприятия, что открывает перед обучающимися большие перспективы развития.

На втором этапе проведен анализ нормативных документов, определяющих грамотную организацию образовательного процесса, а в частности образовательный стандарт и проведено сравнение с требованиями, предоставляемыми работодателями.

Более подробно ключевые результаты отражены в таблице.

Таблица

Сравнительный анализ требований к будущему специалисту в сфере общественного питания

Компонент Конкурентно- способности	Требования ФГОС 43.02.15 «Поварское и кондитерское дело»	Требования работодателей
Когнитивный- деятельностный компонент (знания и навыки)	Выпускник, освоивший образовательную программу, должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими основным видам деятельности – организация и ведение процессов приготовления и подготовки к реализации полуфабрикатов для блюд, горячих блюд, кулинарных изделий, десертов, кондитерских изделий и кулинарных изделий сложного ассортимента;	– уверенное знание технологических процессов при приготовлении блюд, применение инновационных методов при разработке современных рецептов и способность к оптимизации уже существующих изделий на предприятиях общественного питания; – знание способов сокращения потерь и сохранения питательной ценности продуктов при их тепловой обработке; – безупречное знание и практическое применение расширенного комплекса санитарных норм и правил, включая международные стандарты качества (ХАССП); – способность к анализу и прогнозированию спроса, умение адаптировать производственные процессы под различные форматы обслуживания и категории гостей
Организационно- коммуникативный компонент	– работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами; – осуществлять текущее планирование, координацию деятельности подчиненного персонала с учетом взаимодействия с другими подразделениями.	– осуществлять полное ведение деятельности и ресурсное обеспечение подчиненного персонала, содержащее в себе планирование, организацию, развитие мотивации у подчиненного персонала; – владение и применение в работе техник эффективной деловой коммуникации; – комплексное ресурсное обеспечение производства в целом: контроль и оптимизация затрат, эффективное распределение ресурсов на всех этапах производственных процессов, внедрение инновационных решений при оптимизации производства;
Креативный компонент	– осуществлять приготовление, творческое оформление и подготовку к реализации салатов, холодных и горячих десертов, кулинарных изделий, мучных кондитерских изделий сложного ассортимента с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания;	– применение трендовых решений при создании декора для кулинарных блюд и десертов; – создание уникального гастрономического стиля и фирменных концепций; – грамотное сочетание классической кухни и инновационных подходов в работе; – интеграция креативного подхода во все компоненты конкурентоспособного специалиста;
Мотивационный компонент	– планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.	– планирование профессионального развития: разработка плана развития и определение ключевых показателей достижения цели; – совершенствование профессиональных и личностных компетенций; – ориентация на итоговый результат и качество работы;
Компонент адаптивности		– быстрое ознакомление со спецификой работы предприятия: освоение стандартов технологий и норм обслуживания; – освоение корпоративных норм и специфике работы в команде; – качество работы: стабильность работы в новых условиях труда и умение работать в стрессовой ситуации; – адаптация на новом месте работы в ограниченном времени: скорость освоения новых технологий работы, период достижения качественных показателей;



Проведённый сравнительный анализ требований работодателей и ФГОС позволяет сделать следующие выводы:

ФГОС направлен на формирование уровня профессиональной подготовки будущих специалистов сферы общественного питания, обеспечивающий необходимый минимум компетенций для работы в сфере общественного питания.

В то время как требования работодателей выходят за рамки образовательного стандарта, акцентируя внимание на инновационность и креативность, глубокое понимание современных технологий в гастроиндустрии и грамотное применение их в работе.

Таким образом, работодатели ожидают от будущих специалистов сферы общественного питания более высокого и расширенного уровня подготовки, содержащего в себе дополнительные профессиональные компетенции и способность к профессиональному развитию в индустрии, что обеспечивает их конкурентоспособность на рынке труда индустрии питания.

1. Когнитивно-деятельностный компонент. Требования работодателей к данному компоненту конкурентоспособности гораздо шире и глубже, чем обозначенные в образовательном стандарте. Стандарт задает базовый уровень профессиональных компетенций, которые могут стать основой для дальнейшего развития навыков и знаний будущих специалистов, в то время как работодатели ожидают от выпускников знаний современных трендов, улучшения рецептов, применение международных стандартов пищевой безопасности при подготовке и реализации продукции.

2. Организационно-коммуникативный компонент: согласно образовательным стандартам, формируются организационные и коммуникативные навыки, необходимые для минимального уровня при взаимодействии с окружающими и начального уровня руководства подчиненным персоналом, а требования работодателей раскрывают более широкий спектр требований к конкурентоспособным специалистам, а именно: комплексный подход к управлению, многоуровневые коммуникационные навыки будущих специалистов, развитые лидерские качества, что в следствии ведет к способности эффективно руководить производственными процессами на всех этапах, демонстрируя при этом высокий уровень организационных и коммуникативных навыков.

3. Креативный компонент: ФГОС закладывает базовые элементы креативности в рамках конкретных производственных задач, не выделяя их в отдельный системный компонент. Требования работодателей предполагают не просто наличие креативного компонента, а комплексное развитие этих качеств в сочетании с профессиональными компетенциями. Креативный компонент определяет конкурентоспособность будущего специалиста, поскольку именно инновационные решения в области разработки меню, оформления блюд и организации процесса обслуживания позволяют выделиться среди конкурентов и привлечь целевую аудиторию.

4. Мотивационный компонент, описанный в образовательном стандарте, закладывает фундамент на перспективное саморазвитие будущего специалиста, но не определяет конкретные направления и механизмы развития. Работодатели ожидают от будущих специалистов не базового развития мотивации, а конкретных действий, направленных на совершенствование профессионального мастерства и личностных качеств, определяющих конкурентоспособность будущего специалиста.

5. Компонент адаптивности, несмотря на его критическую важность для успешной профессиональной деятельности, не получил должного отражения в стандартах ФГОС. Работодатели в современных условиях выделяют адаптивные качества как один из ключевых факторов конкурентоспособности специалиста.

Отсутствие системного подхода к формированию адаптивных компетенций в рамках ФГОС создаёт дисбаланс между требованиями рынка труда и подготовкой специалистов. Для повышения качества подготовки специалистов необходимо включить компонент адаптивности в образовательные программы как обязательный элемент формирования профессиональной компетентности.

Проведенный анализ демонстрирует явный разрыв между требованиями работодателей, представляемых будущим специалистам сферы общественного питания и образовательными стандартами, для формирования конкурентоспособности и успешного трудоустройства будущим специалистам необходимо превышать требования, указанные во ФГОС, развивать дополнительные компоненты, необходимые конкурентоспособному специалисту и работать над развитием сформированных компонентов.

Перспективы дальнейших исследований – разработка, обоснование и экспериментальная проверка педагогических условий формирования конкурентоспособных специалистов для сферы общественного питания в условиях колледжа.

Список источников

1. Алференко, Д. А. Моделирование процесса формирования конкурентоспособности студента техникума в социальном партнерстве с работодателями / Д. А. Алференко // Научный форум: Педагогика и психология : сборник статей по материалам XXIII международной научно-практической конференции. – № 10(23). – Общество с ограниченной ответственностью «Международный центр науки и образования», 2018. – С. 26–31. – EDN YRDOAH.
2. Белякова, Е. Г. Структурно-содержательная модель конкурентоспособности как качества личности / Е. Г. Белякова // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. – 2017. – Т. 3. – № 2. – С. 189–198.
3. Берсенева, Е. В. Анализ портрета выпускника СПО на рынке труда глазами работодателя / Е. В. Берсенева, О. В. Перевозова // Инновационное развитие профессионального образования. – 2024. – № 3(43). – С. 60–69. – EDN GDGGEN.
4. Галкина, Л. А. Учет психологических особенностей студентов при организации их учебно-профессиональной деятельности / Л. А. Галкина, И. С. Чурзина // Вестник ВИЭПП. – 2023. – № 2. – С. 7–15. – EDN EDKRNP.
5. Князева, Н. Г. Учебно-исследовательская деятельность студентов колледжа как средства активизации социального партнерства : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Москва, 2014. – 22 с. – EDN ZPMPIJ.
6. Константинова, Д. С. Цифровые компетенции как основа трансформации профессионального образования / Д. С. Константинова, М. М. Кудяева // Экономика труда. – 2020. – Т. 7. – № 11. – С. 1055–1072. – DOI:10.18334/et.7.11.111073. – EDN OHIGML.
7. Лазаренко, Л. А. Особенности кризиса профессионального развития и построение личной профессиональной перспективы у студентов КУБГУ / Л. А. Лазаренко, А. Д. Сафронова, Н. Л. Оганесова // Проблемы современного педагогического образования. – 2024. – № 84-3. – С. 434–437. – EDN CSIIION.
8. Маркова, С. М. Методика исследования содержания профессионального образования / С. М. Маркова, А. К. Наркозиев // Вестник Мининского университета. – 2019. – Т. 7. – № 1(26). – С. 2. – DOI 10.26795/2307-1281-2019-7-1-2. – EDN YZENWP.
9. Мухаметзянова, А. Ю. Подготовка конкурентоспособных специалистов для сферы общественного питания: мнение работодателей / А. Ю. Мухаметзянова, Ф. Т. Шагеева // Казанская наука. – 2025. – № 2. – С. 186–188. – EDN RJONVF.
10. Нематов, Л. А. Теория и методика профессионального образования / Л. А. Нематов, Н. С. Сайидова // Образование и проблемы развития общества. – 2019. – № 1(7). – С. 55–59. – EDN BOYHWA.
11. Подготовка компетентных специалистов легкой промышленности в системе непрерывного профессионального образования технологического университета / О. Е. Гаврилова, Л. Л. Никитина, В. И. Богданова, Ф. Т. Шагеева // Вестник Казанского технологического университета. – 2010. – № 12. – С. 73–78. – EDN NCBVGB.
12. Попова, О. С. Научные исследования как условие модернизации системы образования / О. С. Попова // Сибирский педагогический журнал. – 2017. – № 6. – С. 140–145. – EDN YLBCWP.
13. Сокольская, М. В. Модель психолого-педагогических условий формирования мотивационной готовности личности к профессиональной деятельности / М. В. Сокольская, О. Ю. Богомолова // Системная психология и социология. – 2023. – № 2(46). – С. 71–81. – DOI:10.25688/2223-6872.2023.46.2.6. – EDN RHAOUT.
14. Суворов, В. С. Система НПО – важнейшая ступень профессионального становления / В. С. Суворов // Профессиональное образование. Столица. – 2012. – № 12. – С. 38–39. – EDN PILRDF.
15. Хаматгалеева, Г. А. Основные факторы конкурентоспособности специалиста в области индустрии питания / Г. А. Хаматгалеева // Казанский педагогический журнал. – 2010. – № 1(79). – С. 111–116. – EDN LLWDZH.

Информация об авторах

Ф. Т. Шагеева – доктор педагогических наук, профессор;
А. Ю. Мухаметзянова – преподаватель.

Статья поступила в редакцию 29.01.2026; одобрена после рецензирования 02.03.2026; принята к публикации 09.03.2026.