



ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Хмельницького кооперативного  
торговельно-економічного інституту

д.е.н., доц. Л. М. Коваль  
04 2016 року

### КОНЦЕПЦІЯ

## РЕАЛІЗАЦІЇ ТЕХНОЛОГІЙ ПРОДУКТИВНОГО НАВЧАННЯ У ХМЕЛЬНИЦЬКУМУ КООПЕРАТИВНУМУ ТОРГОВЕЛЬНО- ЕКОНОМІЧНУМУ ІНСТИТУТІ

## Розробники:

д.е.н., доцент Людмила Коваль,  
к.пед.н. Вікторія Церкlevич

**ЗАТВЕРДЖЕНО** рішенням Вченої ради Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту від 11.04.2016 р., протокол № 7

Концепція реалізації технології продуктивного навчання є рамковим, внутрішнім документом Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту, що регламентує основні параметри та інструменти реалізації науково-методичної проблеми інституту – «Продуктивне навчання як базова ідея формування інноваційної особистості фахівця».

Змістове наповнення Концепції зумовлюється необхідністю інтеграції теоретичного, дидактичного, практичного досвіду упровадження в освітній процес інноваційної ідеї продуктивного навчання, базовою метою якого виступає: у розрізі окремої теми дисципліни - формування конкретних фахових навичок, у розрізі дисципліни або низки взаємопов'язаних дисциплін – фахових компетенцій. Обґрунтовано технологію апробації сформованості фахових навичок і компетенцій шляхом виконання конкретних виробничих і управлінських задач під час роботи у структурних підрозділах навчального підприємства ХКТЕІ – ПАТ «Шанс». Призначено для внутрішнього використання як науково-методичне підґрунтя побудови спецкурсів науково-педагогічними, педагогічними працівниками; викладачами-початківцями – для адаптації у інноваційному освітньому просторі ХКТЕІ, напрацювання авторських методик викладання.

## ЗМІСТ

I. Пояснювальна записка	4
II. Теоретико-методологічне обґрунтування технології продуктивного навчання	5
III. Мета Концепції	10
IV. Принципи Концепції	11
V. Методи навчання	11
VI. Етапи реалізації Концепції	14
VII. Реалізація методики продуктивного навчання шляхом застосування інноваційного освітнього інструмента XKTEI – навчального віртуального підприємства ПАТ «Шанс»	17
7.1. Теоретико-методологічне підґрунтя створення інноваційного освітнього інструмента XKTEI – навчального віртуального підприємства ПАТ «Шанс»	17
7.2. Легенда (історія створення, місія) ПАТ «Шанс»	19
7.3. Структура ПАТ «Шанс»	23
7.4. Штатний розпис, посадові обов'язки працівників ПАТ «Шанс»	24
7.5. Прототипи структурних підрозділів ПАТ «Шанс»	42

## I. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ столітті закріпила положення про те, що підготовка конкурентоспроможних фахівців є центральним завданням модернізації освіти, провідним принципом державної освітньої політики.

Сучасне суспільство бажає бачити у випускників вищого навчального закладу не просто людину «навчену», таку, що володіє певним обсягом теоретичних знань та певними уміннями й навичками зі спеціальності, а таку, що прагне до особистісного і професійного вдосконалення, наділену усвідомленням необхідності навчання упродовж життя; професіонала, здатного об'єктивно сприймати і долати життєві труднощі та протиріччя. Особливо високо цінуються практичні здібності, що дозволяють оптимально взаємодіяти з природою, іншими людьми, спільнотою, вміння вести вільний пошук свого застосування на ринку праці, максимально швидко включатись у вирішення питань професійної діяльності та забезпечувати ефективний розвиток підприємства.

Одночасно суспільство/роботодавці/випускники висувають якісно нові вимоги до викладача та всієї системи вищої освіти в цілому: потік інформації є фактично безмежним, знання швидко старіють, тому ефективний викладач має володіти альтернативними освітніми прийомами, бути одночасно фундаментальним теоретиком, успішним практиком, прогресивним методистом-тренером, тьютором і науковцем.

**Особливої актуальності** при цьому здобуває звернення до продуктивного навчання, яке лише частково спрямовується на передачу знань, визначаючи головним завданням здобуття практичних життєвих і професійних навичок і вмінь, індивідуальний розвиток та ефективну міжособистісну взаємодію, самовизначення і професійне самоствердження особистості.

Концепція упровадження методики продуктивного навчання (далі – Концепція) у Хмельницькому кооперативному торговельно-економічному інституті (далі – ХКТЕІ) запроваджує нові підходи до організації та реалізації освітнього процесу на факультетах інституту та відділеннях коледжу інституту в умовах, коли соціальне замовлення суспільства та вимоги ринкової економіки – за визначений термін підготувати кваліфікованого, конкурентоздатного, фаховокомпетентного спеціаліста визначеного напряму підготовки. Експериментально-дидактичним полем для реалізації Концепції є науково-методична проблема Інституту на 2014-2019 рр.: «Продуктивне навчання як базова ідея формування інноваційної особистості фахівця», яка є продовженням науково-методичної проблеми Інституту «Ефективна навчальна діяльність – головна умова формування професійної компетентності фахівця» (2012-2014 рр.).

З огляду на це, виникає потреба у перегляді методики викладання дисциплін, у першу чергу, фахового спрямування, розробці методики навчання, укладанні нових навчальних програм фахових дисциплін, окресленні термінів і умов навчання, внесенні змін до діючих навчальних планів, науково-методичного обґрунтування ідеї продуктивного навчання у вищій школі та її навчально-методичного супроводу.

**Очікувані результати та перспективи впровадження Концепції.** У Всесвітній декларації з вищої освіти, прийнятій на Міжнародній конференції з вищої освіти в листопаді 1998 року, вказано, що якість вищої освіти – це багатовимірне поняття, яке охоплює всі аспекти діяльності вищого навчального закладу: навчальні та академічні програми, навчальну і дослідницьку роботу, професорсько-викладацький склад і студентів, навчальну базу і ресурси. Якість освіти в узагальненому визначенні та своєму підсумковому представленні – це комплекс характеристик компетентностей і професійної свідомості, що відбивають здатність фахівця здійснювати професійну діяльність відповідно до вимог сучасного етапу розвитку економіки, на визначеному рівні ефективності та професійного успіху, із розумінням соціальної відповідальності за результати професійної діяльності.

Якість освіти характеризує не тільки результат освітньої діяльності – властивості фахівця – випускника закладу вищої освіти, але й фактори формування цього результату, що залежить від мети освіти, змісту та методології, організації та технології.

Уведення в дію Концепції дозволить оптимізувати процес вивчення дисциплін фахового спрямування за рахунок підвищення якості освіти на основі компетентісного, практикоорієнтованого підходу.

План реалізації Концепції розрахований на п'ять років (2014-2019 рр.).

## **ІІ. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОДУКТИВНОГО НАВЧАННЯ**

Технології продуктивного навчання є однією з найменш досліджених та апробованих у науково-педагогічній практиці української вищої школи, що дозволяє включити її у перелік **інноваційних**. З'ясування сутності і структури поняття вимагає простеження онтогенезу терміну «продуктивне навчання».

*Аналіз останніх досліджень та публікацій.* Сучасні методологічні і технологічні основи теорії продуктивної освіти базуються на психологічних і педагогічних концепціях: діяльнісного підходу (А. Леонтьєв, К. Платонов, С. Рубінштейн); поетапного засвоєння розумових і практичних дій (П. Гальперін, Н. Тализіна); теорії особистості і мотивації (Б. Ананьев, В. Мясіщев, С. Рубінштейн); теорії активності, підсвідомої діяльності і творчості (Л. Виготський, С. Рубінштейн та ін.); основних положеннях продуктивного навчання (М. Монтесорі, С. Френе, Р. Штейнер та ін.); розвиваючих систем навчання (Л. Занков, В. Давидов, Д. Ельконін та ін.).

На підтвердження цієї думки доречно навести судження відомого психолога Д. Ельконіна: «Навчальна діяльність є, перш за все, такою діяльністю, в результаті якої відбуваються зміни в самому учневі. Це діяльність по самозміні, її продуктом є ті зміни, що відбулися з самим суб'єктом».

Питання продуктивної освіти перебувають у полі зору низки вітчизняних науковців: сутності і змісту означеної проблеми, технології побудови продуктивного уроку присвячена низка грунтовних праць І. Підласого; окремі

питання продуктивного навчання у шкільній освіті знайшли відображення у публікаціях І. Шевчук, В. Наконечнюк, С. Парахіної; на рівні вищої школи питанням упровадження технології продуктивного навчання в Україні присвячені лише поодинокі дослідження, серед яких вирізняється праця М. Диби.

Термін «**продуктивне мислення**» у науковий обіг ввів М. Вертгеймер (1943 р.), що досліджував творчі процеси при вивченні математики школярами, а термін «**продуктивне навчання**» (1991 р.) належить німецьким вченим-педагогам І. Бему і Й. Шнайдеру.

Основу продуктивного навчання склали ідеї Дж. Дьюї, у відповідності до яких **основою навчання у школі є гра або трудова діяльність** у природних умовах і вияві інтересу та бажання при консультуючій ролі педагога (**«learning by doing» – навчання через діяльність**).

«Технологія продуктивної освіти» опирається на педагогічний досвід американських педагогів О.Домброу, Ф.Курі та Р.Сафран, які в 1972 р. висунули ідею організації **«школи без стін»**. Ідея отримала в США поширення як **«технологія навчання на практиці»**. За кожним учнем закріплювався тьютор, який допомагав із вибором місця стажування, слідкував за успіхами, організовував групові обговорення, допомагав з академічними заняттями і вибором шляху після завершення школи.

Таким чином, в 1972 році у Нью-Йорку був створений проект під назвою **«Місто як школа»**. Цю школу було створено для старшокласників, неуспішних у звичайній освітній системі з різних причин: психологічних, фізіологічних, соціальних. Проект педагогів об'єднав молодих людей 16-18 років, які розчарувались у традиційній освіті і виявили готовність навчатись в ситуаціях реального життя. Метою школи було забезпечення для учнів можливості навчатись у справжніх професіоналів реальній справі, повертаючись у приміщення школи лише для того, щоб проаналізувати власну діяльність, просування і зрозуміти, що ж потрібно для успішної роботи. Більшість часу старшокласники проводили не в стінах школи, а в місті, на конкретних робочих місцях, в школі вони перебували лише один-два дні на тиждень.

Сучасний зміст у термін **«продуктивне навчання»** заклали дослідження І. Бема, Й. Шнайдера (International Network of Productive Schools, INEPS) та М.І. Башмакова (директора Інституту продуктивного навчання, РФ, 1991).

Вказані вчені визначають **продуктивне навчання як новий шлях досягнення освітніх цілей у відповідності з методами вибору продуктивної (трудової) діяльності в реальній життєвій ситуації; самоорганізації освітнього процесу; участі в груповій рефлексії і усвідомлення на теоретичному рівні досвіду діяльності; аналізі досвіду і підготовка нового поля продуктивної діяльності.**

**Таким чином, сучасне розуміння продуктивності пов'язане з освітою, в яку включена реальна праця, причому не освіта і праця окремо, а єдиний процес навчання = учіння = практична діяльність.**

Таблиця 1.

**Трактування терміну «продуктивність»**

Термін	Значення
--------	----------

<b>ПРОДУКТИВНІСТЬ</b>	Творча, виробничо-господарська, суспільна діяльність людини, результатом якої виступає продукт – матеріальний, інтелектуальний, духовний.
	Використовується психологією в поєднаннях «продуктивність мислення», «продуктивність інтелекту» і віддзеркалоє якість ефективності інтелектуальної діяльності особистості.
	Результат діяльності освітньої системи, що виробляє суспільний продукт у вигляді доль людей і спільнот.

В процесі продуктивного навчання студент набуває прикладного досвіду практичної фахової діяльності: сприймає систему знань через призму практичного досвіду, завдяки новому досвіду роботи визначає й фіксує мету поведінки та дій, що ведуть до підвищення професійної компетентності.

Продуктивна організація освіти дозволяє студентам пізнати теоретичний світ обраної професії (когнітивні методи), апробувати теоретичні знання шляхом виконання професійних задач (практичні методи), створити освітню продукцію (креативні методи).

У вітчизняній практиці вищої школи **етапи дидактичного циклу продуктивного навчання** розроблено Михайлом Дибою, авторська методика якого покладена в основу концепції продуктивного навчання у ХКТЕІ:

**1) лекторії, які ведуть провідні науковці ВНЗ, інші фахівці, діяльність яких пов'язана з дослідженням проблем та перспектив розвитку цього виду діяльності;**

**2) практично-ілюстраційна форма шляхом проведення різних дискусій за участю практиків, науковців, студентів.** Головною метою етапу є формування у студентів об'єктивного розуміння необхідності певних знань, сфери та методики їх застосування, доцільність діяльності, відповідність планам студента.

**3) Розробка виробничої ситуації (тренінговий формат),** що охоплює всі складові виробничого процесу визначеного суб'єкта господарювання у їх розвитку та динаміці. На заняттях студенти опановують методику прийняття рішень, особливості поведінки посадових осіб при виконанні виробничих завдань, усвідомлюють алгоритм конструкування професійних дій залежно від розвитку виробничої ситуації.

**4) Творчий етап.** Самостійне вироблення студентами власних пропозицій, методик, підходів як власного інтелектуального продукту за кожною з дисциплін програми навчання. Водночас дослідник зауважує на неготовності значної частини викладачів та студентства до упровадження реальних інновацій, суттєвих змін організації навчального процесу, змісту методичної роботи, перебудови взаємовідносин у системі «студент – викладач – кафедра».

**5) Результатом продуктивного навчання, на думку М. Диби, є «не окремі знання з фаху, а здатність на професійному рівні створювати власні інтелектуальні продукти, пропонувати їх на ринку з необхідним рівнем компетентності, реалізувати у виробничому процесі суб'єкта господарювання, забезпечуючи тим самим високу конкурентоспроможність у праці».**

Розроблена М. Дибою концепція гармонією з педагогічною системою, обґрунтованою В. Бесpal'ко, удосконаленою Р. Жуковим та Ю. Кузнєцовим, які

розглядаються п'ять рівнів навчання, що дають змогу оволодіти знаннями в тій чи іншій сфері.

Перший рівень – **знання-знайомства** дозволяють студенту розрізняти, впізнавати знайомий йому предмет, явище, певну інформацію.

Другий рівень – **знання-копії** допомагають переказати, репродукувати засвоєну інформацію.

Третій рівень – **знання-вміння** – дають змогу застосувати отримані знання в практичній діяльності.

Четвертий рівень – **знання-навики** – свого роду автоматизовані вміння.

П'ятий рівень – **категорія творчості, результатом якої є так звані дії «без правил» в певній галузі навчально-пізнавальної діяльності**. Відомо, що кожна професійна діяльність охоплює весь діапазон знань від першого до п'ятого рівнів. Звичайно, щось залишається на рівні поверхневого знайомства, щось на рівні автоматичних навичок, але **навчально-пізнавальна діяльність, яка стосується спеціальності, повинна сягати п'ятого рівня – категорії творчості**.

Таким чином, **продуктивна освіта** – це педагогічна технологія, що забезпечує отримання студентами освіти на основі діяльнісного підходу, практично орієнтованих освітніх маршрутів (послідовності навчальних і виробничих модулів), що відображені у змісті навчальних програм і забезпечують досягнення різних етапів вищої професійної освіти, впевнене входження особистості в професійне середовище.

Усі компоненти продуктивної освіти, розроблені і апробовані на рівні загальноосвітньої школи, в академічному середовищі доповнюються необхідністю формування **продуктивної компетентності** – готовності і розвитку здібностей до досягнення професіоналізму і майстерності, спрямованих на досягнення реального конкретного кінцевого результату (проекту), створюваного студентом в науково-освітньому просторі проектно-дослідницької діяльності вишу шляхом синтезу знань, вмінь, навичок, накопичення досвіду.

Продуктивна компетентність – одне зі структурних утворень особистості, що означає усвідомлену і емоційно виражену орієнтацію на успішність результатів професійної діяльності.

У продуктивному навчанні джерелом отримання інформації і знань є реальний світ. Після вивчення певного освітнього блока виробляється конкретний продукт, при цьому метою визначається не засвоєння суми знань і «проходження» освітніх програм, а реальне використання, розвиток і збагачення власного досвіду. Продуктивність діяльності визначається внутрішніми показниками самостійності предметної творчої роботи і передбачають наявність самостійного, творчого продукту діяльності, а не відповідність результату певному «еталону навченості».

Таким чином, організація діяльності студентів має переслідувати одну стратегічну мету – набуття досвіду. Навчання – це організація різних видів пізнавальної та предметно-практичної діяльності, в процесі якої студенти набувають досвіду здобуття знань, формування особистісних поглядів, виконання дій, наблизених до професійних ситуацій, соціальної активності. Це можуть бути діяльності, спрямовані на розвиток критичного, рефлексивного, творчого мислення (розв’язання проблем, аналіз і виконання ситуаційних вправ, творчих завдань, навчання шляхом відкриття тощо).

Для сучасної системи вищої освіти важомим є врахування даних фундаментального дослідження процесів засвоєння інформації Ч. Джеггінса, де підкреслена виключно важлива роль емпіричного навчання, практичної діяльності, накопичення досвіду. В обґрунтованій вченим моделі корпоративної освіти це відповідає співвідношенню «70:20:10». Запит на формування продуктивної компетентності демонструється в ідеях інноваційної «організації, що навчає», викладених у працях П. Сенге. Це організація, в якій співробітники постійно розширяють власні здібності створювати результат, де реалізуються нові і всеохоплюючі моделі мислення, де діє колективна вільна творчість, де співробітники постійно навчаються тому, як навчатись разом. Окреслена концепція розкриває можливості впливу на найцінніші корпоративні ресурси: колективні ноухау, таланти і досвід своїх співробітників.

Таким чином, усі компоненти продуктивної освіти, розроблені і апробовані на рівні загальноосвітньої школи, в академічному середовищі доповнюються необхідністю формування продуктивної компетентності – готовності і розвитку здібностей до досягнення професіоналізму і майстерності, спрямованих на досягнення реального конкретного кінцевого результату (проекту), створюваного студентом в науково-освітньому просторі проектно-дослідницької діяльності ЗВО шляхом синтезу знань, вмінь, навичок, накопичення досвіду. Продуктивна компетентність – одне зі структурних утворень особистості, що означає усвідомлену і емоційно виражену орієнтацію на успішність результатів професійної діяльності (базові трактування змісту дефініції «продуктивна компетентність» викладено у таблиці 2).

Таблиця 2.

ПРОДУКТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ	Здатність самостійно вивчати дисципліну з креативно-дослідницьких позицій і вміння самостійно керувати освітньою діяльністю (А. В. Рубцова).
	Фізичне, психічне, акмеологічне новоутворення, що розвивається в процесі вирішення задач, пов'язаних з використанням знань на практиці, отримання з практики нових знань, їх узагальнення, інтеграції з різних джерел в нове компетентне знання про нові способи вирішення поставлених задач. Майстерність і компетентність інтегруються в продуктивній компетентності (Н. В. Кузьміна).
	Вміння працювати і заробляти, бути здатним створювати власний продукт, приймати рішення і нести за них відповідальність (А. В. Дальшіна).
	Вищий рівень компетентісного розвитку особистості, представлений системною і динамічною інтеграцією і диференціацією компетентісних утворень, які у відповідності з вимогами професійної діяльності забезпечують реалізацію її цілей у сфері досягнення професійності і майстерності та забезпечують її високу результативність у створенні соціально корисних продуктів (З. В. Румянцева).

### **III. Мета Концепції.**

Професорсько-викладацький склад ХКТЕІ, педагогічний колектив ХККХКТЕІ розглядає методику продуктивного навчання як один з ефективних механізмів підготовки конкурентоздатного, компетентного фахівця (*відповіальність перед студентом – отримувачем освітніх послуг*), задоволення потреб роботодавців (*відповіальність перед економікою України та світовою економікою*), виконання вузом соціального замовлення на якісний освітній продукт (*відповіальність перед суспільством*).

**Кінцевою метою Концепції визначено досягнення чотирьох базових цілей:**

- 1) конкурентоздатні і затребувані роботодавцями випускники-професіонали (високий відсоток працевлаштування за фахом, запрошення на роботу найбільш талановитих старшокурсників за принципом «студентська лава – перше робоче місце»);
- 2) удосконалення змісту освіти відповідно до вимог МОН України, демонстрація тенденцій до підвищення якості освіти на основі практикоорієнтованого та компетентісного підходів;
- 3) високий запит на освітні послуги ХКТЕІ (заповнення ліцензійних обсягів, конкурсний відбір);
- 4) демонстрація ефективної інноватики в науково-методичній та навчально-методичній діяльності.

### **IV. Принципи Концепції.**

Окрім широковідомих закономірностей (виховний і розвивальний характер навчання, зумовленість навчання суспільними потребами, залежність результатів навчання від умов, в яких відбувається навчальний процес, врахування реальних навчальних можливостей студентів, рівень активності студента, цілеспрямована взаємодія викладача, студента і виучуваного об'єкта), дидактичних і загальнометодичних принципів науковості системності і послідовності навчання, доступності навчання, зв'язку навчання з життям, свідомості і активності у навчанні, наочності у навчанні («золоте правило» дидактики), міцності засвоєння знань, умінь і навичок, індивідуального підходу, індивідуального підходу, емоційності навчання.

Концепція базується на принципах:

**ревалентності** або орієнтації на сучасні вимоги суспільства і професійні потреби студентів;

**активності** або персональної відповіальності студентів як активних учасників освітнього процесу за свій освітній і професійний розвиток

**розвитку особистості** або важливості особистісного та інтелектуального розвитку студентів і створення умов для реалізації особистості

**професійного вдосконалення** або безперервного самостійного професійного розвитку студентів протягом життя.

## V. Методи навчання

В основі продуктивного навчання лежать інтерактивні методи. Саме вони допомагають студентам реалізувати свій потенціал, дають можливість працювати відповідно до своїх здібностей, в оптимальному темпі, сприяють виявленню індивідуальності, розвитку самосвідомості та професійного «я», підвищенню самооцінки та самоствердженю, що є важливим як для здібного, так і для слабкого студента.

Суть інтерактивного навчання у тому, що навчальний процес відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх студентів. Це співнавчання, взаємонаавчання (колективне, групове, навчання у співпраці), де і студент, і викладач є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання, розуміють, що вони роблять, рефлексують у природу того, що вони знають, вміють і здійснюють.

Організація інтерактивного навчання передбачає **моделювання професійних ситуацій, використання ділових ігор, спільне вирішення проблеми на основі аналізу обставин та відповідної ситуації професійної діяльності**. Дослідження доводять, що найменших результатів досягають за умови пасивного навчання, а найбільших – інтерактивного (дискусійні групи – 50%, практика через дію – 75%, навчання інших чи негайне застосування – 90%).

Одним із найефективніших інтерактивних аналітико-синтетичних методів навчання, який поєднує прийоми ігрових методів і проектного навчання, оскільки йому притаманні ділові, рольові та інші ігри, в ході яких студенти повинні вивчити сформульовану проблему, колективно її розглянути, проаналізувати і прийняти рішення; напрацювати алгоритми вирішення задач професійної діяльності, виробити стратегії поведінки є **кейс-метод або метод аналізу ситуацій**.

**Кейс-метод побудований на трьох засадах:** «кейсі», ситуаціях, що входять до складу «кейса» та їх аналізі. Ситуації, що закладені в зміст «кейса», є відображенням професійної дійсності, в яку потрапляють дійові особи з певною метою.

**Трénінг** (англ. training) — це запланований процес модифікації (zmіни) відношення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду з тим, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або в певній галузі.

**Тренінги** в економічній освіті мають своїм предметом досвід та поведінковий ресурс, а також сприяють формуванню складових професійної компетентності майбутнього фахівця з економіки. У свою чергу, компетентність сучасного економіста є сукупністю наступних складових: професійної, соціальної, особистісної та методичної. Кожна із них є невід'ємною складовою особистості майбутнього фахівця, зокрема:

**професійна компетентність** – являє собою сукупність теоретичних знань та навичок щодо їх практичного застосування, забезпечується виконанням завдань теоретичного характеру із використанням методів активізації сприйняття змісту (лекції, презентації, дискусії тощо) та методів активізації пошуку ідей (аналіз кейсів, SWOT-аналіз, методи вирішення проблем на основі стимулювання творчої активності та прийняття колективних рішень, симуляції тощо);

**соціальна компетентність** – проявляється через здатність студентів до ефективної взаємодії та конструктивного спілкування, формується шляхом участі студентів у спільних проектах із використанням методів активізації взаємодії (робота малих груп, дискусії, рольові ігри, міні-конференції, бізнес-симуляції тощо);

**особистісна компетентність** – виражена у самоідентифікації особистості, адекватній самооцінці, прагненні до саморозвитку та самонавчання, умінні приймати рішення та брати на себе відповідальність за них; формується як у ході спільної роботи студентів, так і при виконанні індивідуальних завдань, із використанням методів активізації індивідуальної роботи та презентації (індивідуальні звіти, виступи на міні-конференціях із презентацією результатів дослідження тощо);

**методична компетентність** – представляє собою здатність самостійно розв'язувати проблеми, уміння орієнтуватися в інформаційному просторі та правильно використовувати інформацію, можливість комплексно та системно підходити до розв'язання проблемних ситуацій на підприємстві, уміння ефективно організовувати роботу; формується шляхом активізації аналітичної роботи студентів та у процесі прийняття рішень щодо розв'язання виявлених проблем.

У змісті продуктивного навчання задачею тренінгу є опанування навичок професійної діяльності, осягнення сутності професійних ролей.

**Метод проектів.** Ідея включення проектної діяльності в освітній процес була запропонована американським педагогом і філософом Джоном Дьюї більше століття тому. Вперше у вітчизняній педагогіці актуальність цієї проблеми вивчав О.Макаренко, який в результаті своєї новаторської педагогічної діяльності дійшов висновку про проектування особистості як суб'єкта педагогічної праці. Таку думку не раз висловлював В. Сухомлинський, багатогранну педагогічну спадщину якого проймає ідея проектування людини. Визначення суті проектування як педагогічного явища є досить складним, бо надзвичайно складними і багатоцінними є система проектування і сам педагогічний процес. Слово "проект" у перекладі з латинської мови означає "кинутий уперед, задум, план" тощо.

Проектування в загальному його розумінні - це науково обґрунтована побудова системи параметрів майбутнього об'єкта чи якісно нового стану існуючого проекту прототипу передбачуваного або можливого об'єкта стану чи процесу. Проектування - особливий тип інтелектуальної діяльності, відмінною особливістю якої є перспективна орієнтація, практично спрямоване дослідження. Метод проектів - педагогічна технологія, зорієнтована не на інтеграцію фактичних знань, а на їх застосування і набуття нових (часто шляхом самоосвіти). Активне включення студентів у зміст тих або інших проектів дає можливість засвоїти нові способи людської діяльності в соціокультурному та професійному середовищі.

Якщо більшість загальновідомих методів навчання вимагають наявності лише традиційних компонентів навчального процесу - вчителя, учня і навчального матеріалу, який необхідно засвоїти, то вимоги до навчального проекту - абсолютно особливі:

- Наявність соціально значущої задачі (проблеми) - дослідницької, інформаційної, практичної.

- Планування дій по вирішенню проблеми.
- Дослідницька робота учнів.
- Таким чином, відмітна риса проектної діяльності - пошук інформації, яка потім буде оброблена, осмислена і представлена учасникам проектної групи.
- Результат роботи над проектом - продукт.
- Підготовлений продукт повинен бути представлений громадськості, і представлений досить переконливо, як найбільш прийнятне засіб вирішення проблеми. Таким чином, проект вимагає презентації.

**Ділова гра.** Ділова гра - це моделювання реальної діяльності у спеціально створеній проблемній ситуації. Вона є засобом і методом підготовки та адаптації до трудової діяльності та соціальних контактів, методом активного навчання, який сприяє досягненню конкретних завдань, структурування системи ділових стосунків учасників. Її конструктивними елементами є проектування реальності, конфліктність ситуації, активність учасників, відповідний психологічний клімат, міжособистісне та міжгрупове спілкування, розв'язання сформульованих на початку гри проблем. Застосування ділових ігор під час навчання дає змогу максимально наблизити навчальний процес до практичної діяльності, врахувати реалії сьогодення, приймати рішення в умовах конфліктних ситуацій, відстоювати свої пропозиції, розвивати в учасників гри колективізм та відчуття команди, отримати результати за досить обмежений час. У спеціально створених умовах студент «пропрацьовує» найрізноманітніші життєві ситуації, які дають йому змогу сформувати світогляд, відстояти свою позицію.

У діловій грі ситуації вивчаються студентами в динаміці: прийняте рішення впливає на об'єкт, змінює його стан, відомі наслідки прийнятого рішення (нова ситуація) і є послідовний ланцюжок рішень. Крім того, ділова гра визначає розуміння моделі дій спеціаліста в даній ситуації. Беручи участь у ділових іграх, студенти набувають не тільки професійних, але і ділових навиків: уміння адаптуватись у групі, розуміти цілі та інтереси інших учасників гри, приймати самостійні та групові рішення.

Основні вимоги ділових ігор мають містити:

- ◆ конкретний об'єкт ігрового моделювання;
- ◆ моделі процесу діяльності працівників і спеціалістів підприємств і організацій з опрацювання управлінських рішень;
- ◆ розподіл ролей між учасниками гри;
- ◆ різницю ролевих цілей при опрацюванні рішень;
- ◆ взаємодію учасників, що виконують ту чи іншу роль;
- ◆ наявність спільної мети у всього ігрового колективу;
- ◆ колективне опрацювання рішень учасниками гри;
- ◆ реалізація в процесі гри ланцюга рішень всіх її учасників;
- ◆ багатоваріантність рішень;
- ◆ наявність системи індивідуальних або групових методів оцінки для учасників ділової гри.

**Моделювання виробничих процесів. Віртуальне підприємство «Шанс» - навчальна платформа для реалізації методики продуктивного навчання.**

## VI. Етапи реалізації Концепції

<b>Етап, термін реалізації</b>	<b>Назва</b>	<b>Зміст роботи</b>	<b>Результати</b>
<b>I етап</b>	<b>Підготовчий, попередній</b>	<p>Напрацювання елементів методики продуктивного навчання:</p> <p>орієнтація змісту і методики проведення практичних занять на вирішення ситуацій практичної фахової діяльності,</p> <p>напрацювання бази та форматів співпраці з роботодавцями;</p> <p>навчально-дидактична гра «Шанс».</p>	Зародження ідей продуктивного навчання як стратегії підготовки фахівців нового покоління.
<b>II етап</b>	<b>Початковий (з січня 2014 р. по лютий 2015 р.)</b>	<p>Оприлюднення змісту і основних положень проблеми продуктивного навчання як альтернативи традиційним методикам навчання у вищій школі (спільне засідання педагогічної та Вченої рад на тему «Методичні прийоми оволодіння компетенціями та методи контролю за рівнями їх сформованості» від 22 жовтня 2013 р. (Мельник Л. І.) та «Освітня діяльність ХКТЕІ у відповідності до сучасних вимог практики» від 22.01.2014 р. (Фертик С. В., Слива Л. Л., Плоцідим Л. І.), де вперше було сформульовано сутність поняття «продуктивне навчання»).</p> <p>Теоретико-методологічне обґрунтування реалізації методики продуктивного навчання у вищій школі.</p> <p>Опрацювання та узагальнення наявних у вітчизняному та зарубіжному досвіді досліджень з проблем продуктивного мислення, продуктивного навчання, продуктивної освіти, продуктивної компетентності.</p>	<p>Апробація методики у вищій школі, розробка окремих дисциплін на основі методики продуктивного навчання.</p> <p>Закріплення за ХКТЕІ статусу одного із «першопрохідців» з упровадженням методики продуктивного навчання у вітчизняній вищій школі.</p> <p>Підготовка циклу публікацій окресленого питання.</p>
		Напрацювання еталонів реалізації методики продуктивного навчання у розрізі підготовки і проведення відкритих занять викладачами ХКТЕІ – переможцями конкурсу «Кращий викладач».	Методичні розробки занять, створені на основі ідеї продуктивного навчання та здобуття призових місць як свідчення

			визнання прогресивності методики.
III етап	Базовий з січня 2015 р.	<p>Впровадження (за М.Дибою) етапів дидактичного циклу продуктивного навчання:</p> <p>1) лекторії, які ведуть провідні науковці ВНЗ, інші фахівці, діяльність яких пов'язана з дослідженням проблем та перспектив розвитку цього виду діяльності;</p> <p>2) практично-ілюстраційна форма шляхом проведення різних дискусій за участю практиків, науковців, студентів. Формування у студентів об'єктивного розуміння необхідності певних знань, сфері та методики їх застосування, доцільність діяльності, відповідність планам студента.</p> <p>3) Розробка виробничої ситуації (тренінговий формат), що охоплює всі складові виробничого процесу визначеного суб'єкта господарювання у їх розвитку та динаміці. Студенти опановують методику прийняття рішень, особливості поведінки посадових осіб при виконанні виробничих завдань, усвідомлюють алгоритм конструювання професійних дій залежно від розвитку виробничої ситуації.</p> <p>4) Творчий етап. Самостійне вироблення студентами власних пропозицій, методик, підходів як власного інтелектуального продукту за кожною з дисциплін програми навчання.</p> <p>5) Результатом продуктивного навчання, на думку М. Диби, є «не окремі знання з фаху, а здатність на професійному рівні створювати власні інтелектуальні продукти, пропонувати їх на ринку з необхідним рівнем компетентності, реалізувати у виробничому процесі суб'єкта господарювання, забезпечуючи тим самим високу конкурентоспроможність у праці».</p>	Технологізація змісту продуктивної освіти на рівні ХКТЕІ

	<p>Розробка критеріїв і показників ефективності продуктивного навчання як інноваційної методики шляхом проведення зразків якісної успішності, коли центральним завданням контрольної роботи є не теоретичні питання, тести, а наскрізні ситуації практичної фахової діяльності.</p> <p><b>Реалізація методики продуктивного навчання шляхом роботи у структурних підрозділах віртуального підприємства ПАТ «Шанс» (навчальна платформа).</b></p> <p>Легенда (історія створення, місія) ПАТ «Шанс». Структура ПАТ «Шанс». Штатний розпис, посадові обов'язки працівників ПАТ «Шанс». Прототипи структурних підрозділів ПАТ «Шанс». Досвід роботи співробітників структурних підрозділів ПАТ «Шанс» у програмі автоматизованих робочих місць.</p>	Доведення та наукове обґрунтування ефективності методики
	<p>Наповнення структурних підрозділів ПАТ «Шанс» реальним змістом (цифрові показники, програми та результати діяльності, штатні розписи, посадові обов'язки тощо)</p>	Напрацювання бази даних реальних виробничих ситуацій, що становлять змістову канву викладання дисциплін фахового спрямування.
	<p>Внесення змін і доповнень до навчальних програм з вивчення дисциплін фахового спрямування, розробка нових навчальних програм відповідно до вимог Концепції.</p> <p>Формування робочих навчальних планів в рамках експерименту з упровадження Концепції продуктивного навчання.</p>	Реальний зміст роботи
	<p>Визначення та задоволення додаткових потреб щодо навчально-методичного та технічного забезпечення випускових кафедр і циклових комісій у зв'язку з переходом на нові навчальні програми.</p>	<b>Формування змісту освіти у відповідності до вимог Концепції.</b>
	<p>Розробка усіх НМКД на основі методики продуктивного навчання, на платформі «Шанс» або інших реально діючих підприємств.</p>	
	<p>Розробка комерційного продукту – тренінгів з напрацювання базових професійних навичок (бармена, офіціанта, продавця-консультанта, стратегія продажів у торговому залі тощо...)</p>	Комерціалізація ідеї. отримання прибутку
	<p>Забезпечення супервізії викладання дисциплін фахового спрямування з боку практиків;</p>	Корективи та визнання з боку

		формування бази даних практиків-рецензентів НМКД.	практиків
		Розробка методичних рекомендацій щодо методики і методів продуктивного навчання.	
		<b>Реєстрація НДР «Продуктивне навчання як базова ідея стратегії підготовки фахівця»</b>	<b>Наукове закріплення теми у зовнішньому науковому середовищі</b>
IV	<b>Підсумковий 2019-2020 рр.</b>	<p>Виховання плеяди випускників інституту – фахівців з інноваційним мисленням – партнерів ХКТЕІ у реалізації прогресивних освітніх програм і проектів.</p> <p>Узагальнення досвіду реалізації науково-методичної проблеми «Продуктивне навчання як базова ідея стратегії підготовки фахівця» кафедрами інституту, цикловими комісіями коледжу інституту.</p> <p>Видання навчальних посібників, монографій, статей, присвячених практичному досвіду реалізації методики продуктивного навчання у викладі дисциплін фахового спрямування.</p>	<p>Конкурентоздатні затребувані роботодавцями випускники-професіонали.</p> <p>Удосконалення змісту освіти відповідно до вимог МОН України, тенденція до підвищення якості освіти.</p> <p>Високий запит на освітні послуги ХКТЕІ.</p> <p>Інноватика в науково-методичній діяльності.</p>

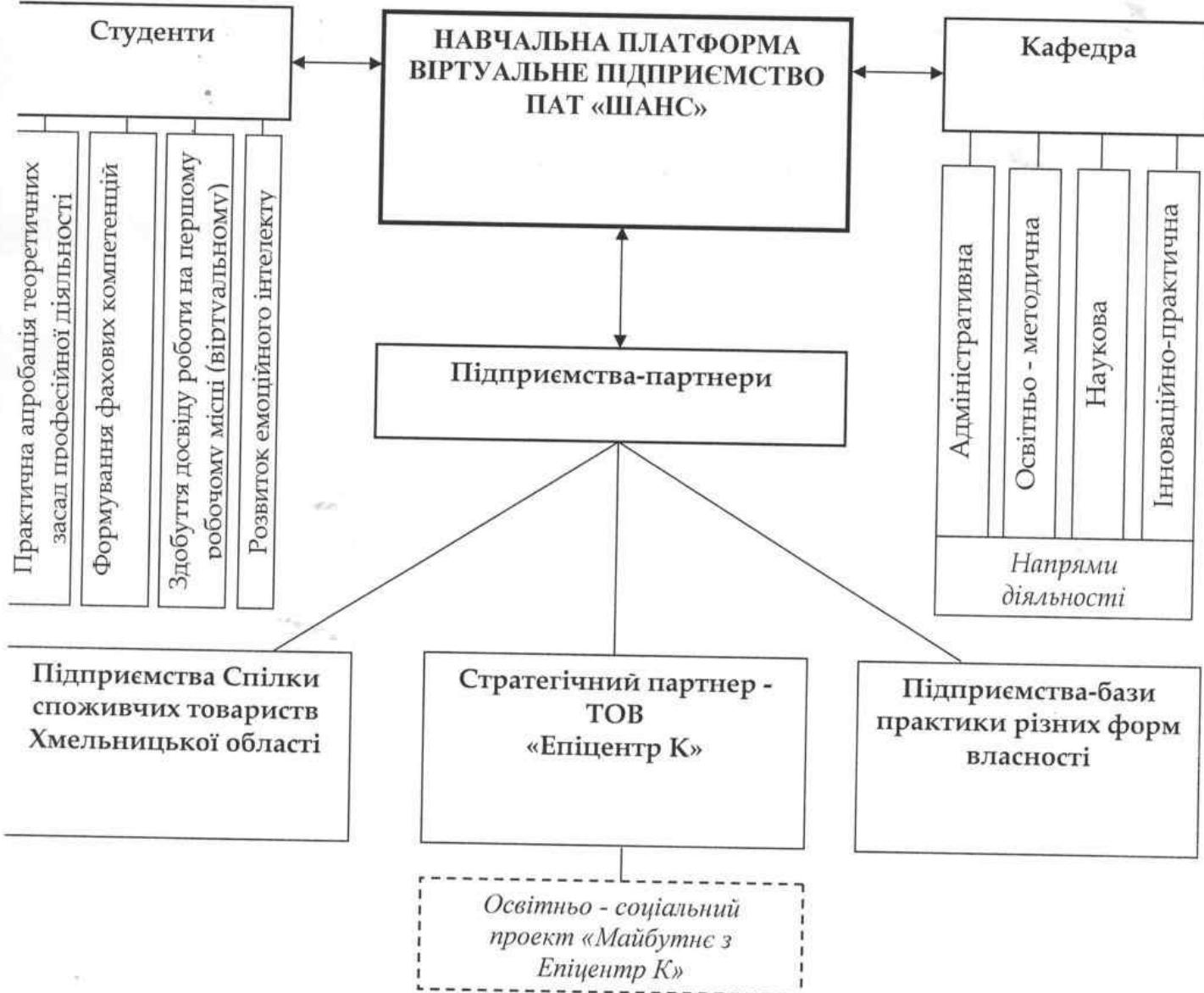
## **VII. Реалізація методики продуктивного навчання шляхом застосування інноваційного освітнього інструмента ХКТЕІ – навчального віртуального підприємства ПАТ «Шанс».**

### **7.1. Теоретико-методологічне підґрунтя створення інноваційного освітнього інструмента ХКТЕІ – навчального віртуального підприємства ПАТ «Шанс»**

Механізм інтеграції ланок «наука – освіта – виробництво» у освітній діяльності ХКТЕІ базується на упровадженні інноваційного освітнього інструмента – віртуального підприємства ПАТ «Шанс», яке виступає центральним елементом навчальної платформи інституту. Таким чином, структура «кафедра – базове

підприємство» у ХКТЕІ доповнена і має вигляд: «кафедра – навчальна платформа (віртуальне навчальне підприємство ПАТ «Шанс») – базове підприємство».

Системну взаємодію усіх елементів цієї складної системи (кафедра, студенти, віртуальне підприємство ПАТ «Шанс», підприємства – соціальні партнери: підприємства споживчої кооперації, підприємства інших форм власності, стратегічний партнер – всеукраїнська мережа гіпермаркетів будівельних матеріалів «Епіцентр К») відображенено на рис.1.



**Рис. 1. Схема інтеграції ланок «наука-освіта-виробництво» на основі навчальної платформи**

Поява концепції віртуального підприємства пов'язана з публікацією монографії В. Давидова «Віртуальна корпорація». Згідно засад цього дослідження, віртуальне підприємство створюється шляхом відбору потрібних організаційно-технологічних, фінансових, матеріальних та інших ресурсів з різних підприємств. Це призводить до формування гнучкої і динамічної організаційної системи, найбільш адаптованої для швидкого випуску нової продукції та її оперативного постачання на ринок.

Віртуальне навчальне підприємство як інноваційний освітній інструмент ХКТЕІ – це навчальна платформа, діяльність якої побудована на змодельованих наскрізних ситуаціях, які виникають у фахової діяльності і реалізуються у формі навчально-дидактичної гри. У Хмельницькому кооперативному торговельно-економічному інституті охарактеризована навчальна платформа діє з 2005 року.

Для реального змістового наповнення підрозділів віртуального підприємства ПАТ «Шанс» використовуються результати роботи реальних підприємств – соціальних партнерів, а також діючих підприємств – структурних підрозділів інституту (НВК ХКТЕІ кафе «Меркурій» з мережею буфетів, навчальний готель). Завдяки системній співпраці вдалося сформувати бази даних наскрізних ситуацій фахової діяльності, масиви первинних документів, що у сукупності з сучасними програмними продуктами формують могутнє, практико- та компетентісноорієнтоване освітнє середовище ХКТЕІ.

Застосування практики навчальних платформ (реальних і навчальних) у ЗВО створює вигоди для усіх суб'єктів ринку:

- студент здобуває практичні навички в процесі навчання (шляхом роботи у наскрізних ситуаціях професійної діяльності на конкретних посадах у підприємствах-навчальних платформах), відбувається синхронне з навчанням стажування на виробництві або у сфері послуг; здійснюються прикладні професійні наукові дослідження, у результаті чого формуються реальні професійні компетенції;
- викладач будує освітній маршрут за траекторією «академічний базис – бізнесове середовище – ринкові технології», професійно трансформуючись з талановитого теоретика у фахівця-тренера;
- ЗВО, будуючи освітню діяльність на основі віртуального навчального підприємства, яке виступає ефективним «містком» у співпраці з підприємствами-партнерами, здійснює переход від академічної до академічно-підприємницької структури, де реалізуються кооперативні стартапи, проводяться тренінги та ефективні курси з підвищення кваліфікації як викладачів, так і працівників реального сектору економіки. Таким чином, виконуються головні завдання якісної підготовки фахівців у ЗВО: формування фахових компетенцій; розробка та впровадження сучасних форм, методів та технологій навчання; створення організаційних основ підготовки студентів до проведення самостійної науково-дослідницької роботи у сфері професійної діяльності; адресна підготовка спеціалістів для підприємств різних галузей.
- Работодавці з «надавачів баз практики» перетворюються на центри «допідготовки фахівця» під специфіку конкретного підприємства з можливістю працевлаштувати найкращих, повноцінно реалізуючи принцип соціального партнерства.
- Регіон і об'єднані територіальні громади отримують ефективну зайнятість серед випускників шляхом узгодження попиту та пропозицій в системі «ринок праці – ринок освітніх послуг».

## **7. 2. Легенда (історія створення, місія) ПАТ «Шанс».**

У 2005 році випускники Хмельницького кооперативного технікуму: Андрій – товарознавець-комерсант, Сергій – організатор обслуговування населення та Тетяна – бухгалтер створили ТОВ під назвою «ШАНС».

Друзі успішно працювали над оформленням необхідних документів, обдумували назву підприємства, визначались із асортиментом товарів, приміщенням для офісу, магазину.

1. Для створення ТОВ «Шанс» фізичні особи-засновники провели установчі збори, на якому ухвалили рішення щодо створення ТОВ «Шанс».

2. Рішення оформили протоколом установчих зборів.

3. На установчих зборах засновники розглянути й затвердити наступні питання:

3.1. Про створення Підприємства;

3.2. Про затвердження Установчого Договору й Статуту;

3.3. Про розподіл і затвердження частин між засновниками;

3.4. Про затвердження розміру Статутного фонду;

На сьогоднішній день мінімальний розмір Статутного фонду визначається ста мінімальними заробітними платами. На момент реєстрації кожний із засновників зобов'язаний внести не менш 30% зазначеного в установчих документах внеску, що підтверджується документами, виданими банківською установою.

Для одержання такої довідки, в установу банку необхідно надати: установчий договір (нотаріально завірений), протокол установчих зборів, у якому обов'язково потрібно вказати особа, відповідальна за реєстрацію Підприємства, і акт про приймання майна із чітким переліком майна, що вноситься в Статутний фонд, і оцінну вартість внесеного майна;

3.4. Про вибори директора **Підприємства**;

3.5. Про державну реєстрацію (проведення державної реєстрації засновники доручають директорові або призначають іншу особу, якій видають доручення, де вказуються повноваження і його паспортні дані).

4. Після ухвалення рішення й підготовки необхідних документів, документи подали для державної реєстрації. Такими документами є:

4.1. Установчі документи в трьох екземплярах (установчий договір і статут);

4.2. **Реєстраційна картка** встановленого зразка, що одночасно є заявою про державну реєстрацію;

4.3. Документ, що засвідчує **внесення плати за державну реєстрацію**;

4.4. Документ, що засвідчує сплату засновниками внеску в Статутний фонд Підприємства (такими документами є довідка з банку або акт про приймання у випадку внесення вкладу майном);

4.5. Свідчення про державну реєстрацію засновників (нотаріально засвідчена копія);

4.6. Договір оренди приміщення (юридична адреса).

5. Після державної реєстрації ПАТ «Шанс» було поставлено на облік:

**5.1. в органах державної статистики (довідка з ЕДРПОУ)**

Для отримання довідки в органах державної статистики подали такі документи:

- свідоцтво про державну реєстрацію (оригінал та ксерокопія);
- статут (оригінал);

- установчий договір;
- заповнену облікову картку реєстру;
- документи, що засвідчують сплату збору за видачу довідки.

### **5.2. в органах ДПІ**

Для реєстрації підприємства в ДПІ подаються наступні документи:

1. Заява про видачу довідки 4-ОПП на руки;
2. Копія свідоцтва про державну реєстрацію;
3. Копія довідки з ЄДРПОУ (статистики);
4. Копія паспорта та ПН керівника підприємства.
5. Копія доручення у випадку подачі документів представником.

Взяття на облік юридичної особи здійснюється органами ДПІ не пізніше одного дня з дня надходження відомостей з реєстраційної картки на проведення державної реєстрації (автоматично). За результатами орган ДПІ видає довідку про взяття на облік платника податків (ф. 4-ОПП).

### **5.3 в органах Пенсійного фонду та фондах соціального страхування**

Пенсійний фонд та фондах соціального страхування реєструють підприємство не пізніше одного дня з дня надходження відомостей від державного реєстратора. За результатами видається повідомлення про взяття на облік платника страхових внесків. Для отримання повідомлення на руки надано такі документи:

1. Копія свідоцтва про державну реєстрацію;
2. Копія довідки статистики;
3. Копія доручення у випадку подачі документів представником.

### **5.4. Подача документів у відділення дозвільної системи для одержання дозволу на виготовлення печатки**

1. Клопотання про одержання дозволу на виготовлення печатки;
2. Нотаріально посвідчена копія свідоцтва про державну реєстрацію;
3. Копія довідки з ЄДРПОУ (статистика);
4. Довіреність від керівника підприємства, або її нотаріально посвідчена копія в разі подачі документів представником.
5. Ескізи печаток підписаних керівником у 2-х примірниках.
6. Квитанція про сплату за послуги дозвільної системи.

### **5.5. Для відкриття поточного рахунку подали такі документи:**

1. Свідоцтво про державну реєстрацію;
2. Довідка про взяття на облік платником податків за Ф. 4-ОПП;
3. Свідоцтво про сплату єдиного податку або податку на додану вартість (за наявності);
4. Довідка про взяття на облік у ПФ;
5. Довідка про взяття на облік у ФССНВП
6. Паспорт, ідентифікаційний номер керівника;
7. Картки із зразками підписів нотаріально завірені (2 шт.);
8. Заповнена заява про відкриття поточного рахунку

**Підприємство вважається створеним і здобуває права юридичної особи від дня його державної реєстрації.**

### **5.6. Отримання дозволу від органів державного пожежного нагляду та санепідемстанції.**

1. Подають заяву до відповідних органів.
2. Спеціалісти готують матеріали оцінки протипожежного стану приміщення.
- 3\* Підставою для видачі дозволу є висновок, що оформляється за результатами оцінки приміщення.

Приміщення ТОВ відповідає протипожежним вимогам, протягом п'яти робочих днів власникам видано дозвіл на початок роботи.

ТОВ «Шанс» розпочало свою діяльність як підприємство, що займається роздрібною торгівлею промисловими товарами ( побутова хімія, кометика).

Для забезпечення початкової діяльності дано оголошення, проведено співбесіду та набрано штат працівників із посадовими окладами.

**Посади:**

1. Менеджер з поставок і логістики
2. Бренд менеджер
3. Піар-менеджер
4. Митний брокер
5. Інспектор-товарознавець
6. Бухгалтер
7. Керуючий магазином
8. Адміністратор залу
9. Продавець-консультант
10. Водій
11. Секретар-референт

Протягом 2005 – 2008 рр. товарооборот підприємства росте, завдяки умілому менеджменту, маркетинговій політиці. Збільшується асортимент підприємства, розширюється перелік груп промислових та супутніх товарів, створюються нові відділи. Зростає довіра до підприємства. Засновниками підприємства було вирішено зробити добудову приміщення та відкрити продуктовий відділ.

З метою оновлення та покращення асортименту, збільшення товарообороту, підприємством налагоджується співпраця із виробниками України, Росії, країн ЄС, інших країн-експортерів. Створюється оптовий склад, логістичний центр, відділ митного регулювання та торгівлі, відділ маркетингу.

Кількість працюючих на підприємстві зростає, що передбачає створення відповідної соціально-економічної сфери – **створюється кафе «Меркурій»**, яке надає послуги харчування працівникам підприємства та іншим громадянам міста, займається кейтеринговим обслуговуванням.

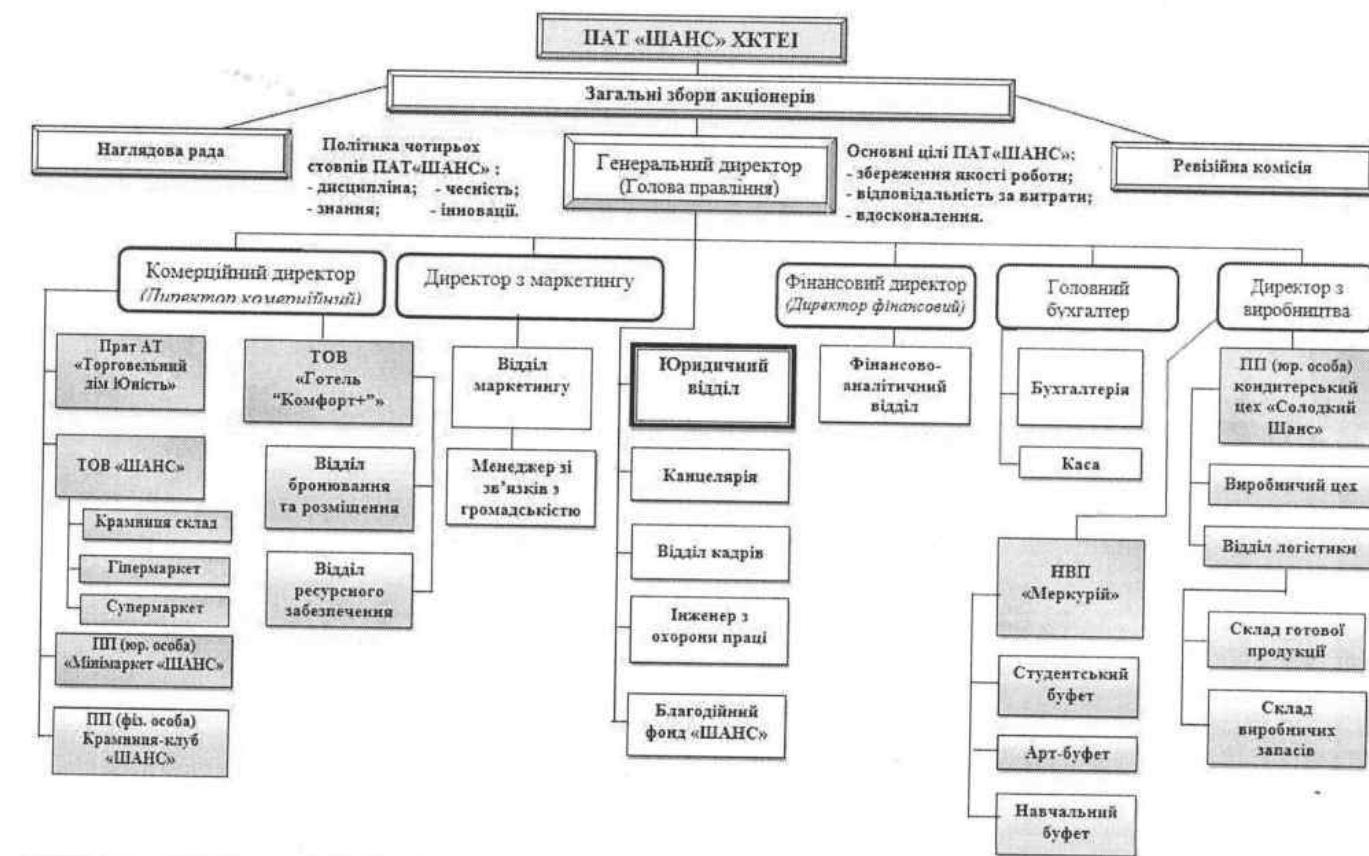
Кафе розширює свою діяльність – **створює бар, реконструює зал для проведення урочистих подій.** Кафе завойовує славу місця елітного відпочинку, проведення урочистих подій.

Для задоволення своїх потреб кафе, завдяки вмілим технологам та оригінальним рецептам, випікало власний хліб, здобу, готувало м'ясні страви, які користувались попитом серед відвідувачів. Тому, зважаючи на успіх продукції, засновниками підприємства було вирішено створити **виробничі цехи з виготовлення власної готової продукції, складу виробничих запасів, заготівельний пункт.** Продукцію вирішено реалізовувати через власну торговельну мережу під маркою «Зірка».

**Роздрібна торговельна мережа зростала** (відкривались магазини), збільшувалась чисельність працюючих, які потребували додаткової освіти і навчання корпоративній етиці підприємства через тренінги, майстер-класи. Окрім того до головного офісу часто приїжджали іногородні партнери, міжнародні делегації. **Моніторинг ринку готельних послуг показав не відповідність якості підприємств цієї галузі потребам гостей міста та підприємства.** Це спонукало до створення готелю «Комфорт Плюс».

Подальший розвиток підприємства вимагав додаткових інвестицій, які можна було залучити за допомогою зміни організаційно-правової форми підприємства з ТОВ на ПАТ.

### 7.3. Структура ПАТ «Шанс»



## **7.4. Штатний розпис, посадові обов'язки працівників ПАТ «Шанс»**

Відповідно до статті 8 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» у ПАТ «Шанс» ведеться бухгалтерський облік з дня реєстрації підприємства до його ліквідації.

**З цією метою на підприємстві створено** бухгалтерську службу на чолі з головним бухгалтером.

### **1. Нормативно-правове регулювання ведення обліку на ПАТ «Шанс»**

1. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.99, № 996-XIV (зі змінами та доповненнями).

Цей Закон поширюється на всіх юридичних осіб, створених відповідно до законодавства України, незалежно від їх організаційно-правових форм і форм власності, а також на представництва іноземних суб'єктів господарської діяльності, які зобов'язані вести бухгалтерський облік і надавати фінансову звітність згідно з законодавством.

### **2. Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку – П(С)БО.**

За Законом про бухгалтерський облік національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку – це нормативно-правовий акт, затверджений МФУ, що визначає принципи та методи ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності, які не суперечать міжнародним стандартам.

3. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджений наказом МФУ від 30.11.99, № 291.

План рахунків призначено для відображення у бухгалтерському обліку господарських операцій підприємств, діяльність яких здійснюється на принципах самофінансування та самоокупності.

4. Інструкція з використання Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена наказом МФУ від 30.11.99, № 291.

Ця Інструкція роз'яснює основні господарські операції підприємств з надходження, збереження і використання основних засобів та інших необоротних матеріальних і нематеріальних активів, запасів, зобов'язань та інших операцій із розрахунків.

5. Постанова КМУ “Про затвердження порядку подання фінансової звітності” за № 419 від 28.02.2000.

Окрім цих основних документів, правове регулювання бухгалтерського обліку в Україні здійснюється на підставі:

- указів і розпоряджень Президента України з економічних питань;
- постанов Кабінету Міністрів та інших органів виконавчої влади з найважливіших питань економіки, планування, калькуляції со-бівартості тощо;
- постанов Національного банку з питань організації розрахунково-кредитних та ведення касових операцій, відкриття рахунків у національній та іноземній валюті тощо;

– постанов органів статистики, якими затверджуються форми статистичної звітності;

– нормативних актів міністерства економіки, галузевих мініс-терств та інших органів, перед якими звітуються підприємства (Державної податкової адміністрації, Державного казначейства, Державної комісії з питань цінних паперів та фондового ринку, Пенсійного фонду та інших).

## **2. Завдання та обов'язки працівників бухгалтерії**

**Головний бухгалтер ПАТ «Шанс»** забезпечує ведення бухгалтерського обліку, дотримуючись єдиних методологічних зasad, встановлених Законом України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні”, з урахуванням особливостей діяльності підприємства і технології оброблення облікових даних. Організовує роботу бухгалтерської служби, контроль за відображенням на рахунках бухгалтерського обліку всіх господарських операцій. Вимагає від підрозділів, служб та працівників забезпечення неухильного дотримання порядку оформлення та подання до обліку первинних документів.

Вживає всіх необхідних заходів для запобігання несанкціонованому та непомітному виправленню записів у первинних документах і реєстрах бухгалтерського обліку та збереження оброблених документів, реєстрів і звітності протягом встановленого терміну. Забезпечує складання на основі даних бухгалтерського обліку фінансової звітності підприємства, підписання її та подання в установлені строки користувачам. Здійснює заходи щодо надання повної, правдивої та неупередженої інформації про фінансовий стан, результати діяльності та рух коштів підприємства. Бере участь у підготовці та поданні інших видів періодичної звітності, які передбачають підпис головного бухгалтера, до органів вищого рівня відповідно до нормативних актів, затвердженими формами та інструкціями.

За погодженням з власником (керівником) підприємства забезпечує перерахування податків та зборів, передбачених законодавством, проводить розрахунки з іншими кредиторами відповідно до договірних зобов'язань. Здійснює контроль за веденням касових операцій, раціональним та ефективним використанням матеріальних, трудових та фінансових ресурсів. Бере участь у проведенні інвентаризаційної роботи на підприємстві, оформленні матеріалів, пов'язаних із нестачею та відшкодуванням втрат від нестачі, крадіжки і псування активів підприємства.

Забезпечує перевірку стану бухгалтерського обліку у відділеннях та інших відокремлених підрозділах. Організовує роботу з підготовки пропозицій для власника (керівника) підприємства щодо: визначення облікової політики підприємства, внесення змін до обраної облікової політики, вибору форми бухгалтерського обліку з урахуванням діяльності підприємства і технології оброблення облікових даних; розроблення систем і форм внутрішньогосподарського (управлінського) обліку та правил документообігу, додаткової системи рахунків і реєстрів аналітичного обліку, звітності і контролю господарських операцій; визначення прав працівників на підписання первинних та зведеніх облікових документів; вибору оптимальної структури бухгалтерської служби та чисельності її працівників, підвищення професійного рівня бухгалтерів,

забезпечення їх довідковими матеріалами; поліпшення системи інформаційного забезпечення управління та шляхів проходження обробленої інформації до виконавців; впровадження автоматизованої системи оброблення даних бухгалтерського обліку з урахуванням особливостей діяльності підприємства чи удосконалення діючої; забезпечення збереження майна, раціонального та ефективного використання матеріалів, трудових та фінансових ресурсів, залучення кредитів та їх погашення; виділення на окремий баланс філій, представництв, відділень та інших відокремлених підрозділів підприємства та включення їх показників до фінансової звітності підприємства.

Керує працівниками бухгалтерського обліку підприємства та розподіляє між ними посадові завдання та обов'язки. Знайомить цих працівників із нормативно-методичними документами та інформаційними матеріалами, які стосуються їх діяльності, а також із змінами в чинному законодавстві.

#### **Бухгалтер:**

1. Самостійно і в повному обсязі веде облік необоротних активів, запасів, коштів, розрахунків та інших активів, власного капіталу та зобов'язань, доходів та витрат за прийнятою на підприємстві формою бухгалтерського обліку з додержанням єдиних методологічних зasad бухгалтерського обліку та з урахуванням особливостей діяльності підприємства й технології оброблення даних.

2. Забезпечує повне та достовірне відображення інформації, що міститься у прийнятих до обліку первинних документах, на рахунках бухгалтерського обліку.

3. За погодженням з власником (керівником) підприємства та керівником підрозділу бухгалтерського обліку, подає в банківські установи документи для перерахування коштів згідно з визначеними податками й платежами, а також для розрахунків з іншими кредиторами відповідно до договірних зобов'язань.

4. Бере участь у проведенні інвентаризації активів і зобов'язань, оформленні матеріалів, пов'язаних з нестачею та відшкодуванням втрат під нестачі, крадіжки й псування активів підприємства, у перевірках стану бухгалтерського обліку у філіях, представництвах, відділеннях та інших відокремлених підрозділах підприємства.

5. Готує дані для включення їх до фінансової звітності, здійснює складання окремих її форм, а також форм іншої періодичної звітності, яка ґрунтується на даних бухгалтерського обліку.

6. Забезпечує підготовку оброблених документів, реєстрів і звітності для зберігання їх протягом установленого терміну.

7. Бере участь у підготовці пропозицій щодо:
  - внесення змін до обраної облікової політики, удосконалення внутрішньогосподарського (управлінського) обліку та правил документообігу;
  - розроблення додаткової системи рахунків і registrів аналітичного обліку, звітності й контролю господарських операцій;
  - забезпечення збереження майна, раціонального та ефективного використання матеріальних, трудових та фінансових ресурсів, залучення кредитів та їх погашення, регулювання діяльності підприємства та інших питань, пов'язаних з інформацією про фінансове становище підприємства та результати його діяльності.

8. Постійно знайомиться та вивчає нові нормативно-методичні ти довідкові документи з питань організації та ведення бухгалтерського обліку та вносить пропозиції щодо їх впровадження на підприємстві.

9. Виконує окремі службові доручення свого безпосереднього керівника.

**Бухгалтер-касир:**

1. Здійснює операції по прийому, обліку, видачі та зберігання грошових коштів і цінних паперів з обов'язковим дотриманням правил, що забезпечують їх збереження.

2. Отримує за оформленими відповідно до встановленого порядку документам грошові кошти або оформлює їх для отримання безготівковим шляхом в установах банку для виплати робітникам і службовцям заробітної плати, премій, оплати відряджень і інших витрат.

3. Веде на основі прибуткових і витратних документів касову книгу, звіряє фактичну наявність грошових сум і цінних паперів з книжковим залишком.

4. Складає опис старих купюр, а також відповідні документи для їх передачі до установ банку з метою заміни на нові.

5. Складає касову звітність.

6. Здійснює готівкові розрахунки в установленому порядку з організаціями та фізичними особами при оплаті робіт і послуг підприємства.

Бухгалтерія співпрацює зі всіма підрозділами підприємства.

**Інформація про діяльність відділу кадрів ПАТ «Шанс»**

Відділ кадрів ПАТ «Шанс» являє собою самостійний структурний підрозділ, підлеглий виконавчому директорові. Найважливішою функцією відділу кадрів є ведення кадрового діловодства, що визначається як діяльність, що охоплює питання документування та організації роботи з документами стосовно особового складу підприємства з питань приймання, переведення, звільнення, обліку працівників тощо.

**Історія створення**

З моменту створення підприємства (2005 р.), у зв'язку з незначними обсягами обробки інформації, функцію ведення кадрового діловодства було покладено на бухгалтера підприємства.

У 2007 році в штат підприємства ввели посаду інспектора з кадрів з метою організації документообігу для забезпечення оперативного і чіткого виконання документів стосовно всіх напрямів роботи з кадрами, додержання загальних та специфічних для кадрової роботи правил складання та виконання документів.

Відділ кадрів, як самостійний структурний підрозділ, створено у 2013 році, під час реорганізації підприємства в акціонерне товариство, у зв'язку із збільшенням кількості відділів та працівників на підприємстві. У штаті відділу працює три працівника: начальник відділу кадрів, інспектор з кадрів, архіваріус.

Відділ кадрів підприємства діє відповідно до положення, в якому зазначено завдання, функції, права й обов'язки підрозділу.

**Кадрове діловодство ведеться у таких напрямах:**

1. Облік особового складу підприємства та його підрозділів.
2. Підготовка звітів та необхідних довідок про переведення кадрів, розробка

- та виготовлення необхідних форм та бланків для цього.
3. Облік стану підготовки, перепідготовки кадрів та зарахування їх до резерву.
  4. Облік та реєстрація надходження документів, що стосуються особового складу, контроль за їх виконанням, насамперед виконання наказів та розпоряджень по кадрах.
  5. Організація документообігу для забезпечення оперативного і чіткого виконання та проходження документів і доручень керівництва стосовно всіх напрямів роботи з кадрами, додержання загальних та специфічних для кадрової роботи правил складання та виконання документів.
  6. Складання номенклатури справ підприємства, контроль за їх веденням.
  7. Підготовка документів з кадрів для передачі в архів на зберігання.
  8. Механізація, автоматизація і комп'ютерна обробка даних з особового складу.
  9. Приймання від структурних підрозділів та зберігання архівних документів.
  10. Організація в установленому порядку користування архівними документами, видання архівних довідок тощо.

#### *Взаємозв'язок з іншими підрозділами підприємства*

Від підрозділів підприємства відділ кадрів одержує заяви на прийом робітників та службовців, подання про заохочення, графіки відпусток.

З відділу кадрів у підрозділи підприємства направляються відомості про порушників трудової дисципліни, копії наказів про прийом, переміщення усередині підприємства, звільнення робітників та службовців, зміні правил внутрішнього трудового розпорядку, відомості, що ставляться до питань трудової дисципліни.

Від бухгалтерії відділ кадрів одержує штатний розклад, розрахунки потреби в робочій силі, довідки про заробітну плату для оформлення пенсій за віком й інвалідністю.

У бухгалтерію відділ кадрів подає відомості про облікову чисельність працівників, прогулах, плинності кадрів, табель обліку робочого часу, витяги з наказів про прийом, переміщення й звільнення матеріально відповідальних осіб, аркуші тимчасової непрацездатності для оплати, відомості про прийом, переміщення, звільнення й чергові відпустки працівників підприємства.

У юридичний відділ з відділу кадрів направляються на візування накази по особовому складу.

#### **Фінансова служба**

В організаційній та управлінській роботі підприємств фінансова діяльність займає особливе місце. Від неї багато в чому залежить своєчасність та повнота фінансового забезпечення виробничо-господарської діяльності та розвитку підприємства, виконання фінансових зобов'язань перед державою та іншими суб'єктами господарювання.

З цією метою у ПАТ «Шанс» у штатному розписі створено посаду фінансиста, в обов'язки якого входитиме організація та здійснення фінансової роботи на підприємстві.

Фінансова робота, яку здійснює фінансист ПАТ «Шанс» здійснюється за такими основними напрямками:

- фінансове прогнозування та планування;
- аналіз та контроль виробничо-господарської діяльності;
- оперативна, поточна фінансово-економічна робота.

Фінансова діяльність підприємства відбувається в умовах певного правового простору, створеного в державі, тому у своїй роботі фінансист має оперувати великою кількістю нормативно-правових актів.

#### **Основною нормативно-правовою базою роботи фінансиста є:**

1. Конституція України;
2. Господарський кодекс України від 16.01.03 № 436-IV;
3. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV;
4. Податковий кодекс України від 02.12.2010 року № 2755-VI;
5. Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 14.05.92. – № 2343-XII.
6. Закон України «Про цінні папери та фондовий ринок» від 23.02.2006 р. № 3480-IV.

#### **7. Постанови правління НБУ:**

- «Положення про ведення касових операцій у національній валюті в Україні» від 15.12.2004 р.
- «Інструкція про порядок відкриття та використання рахунків у національні та іноземній валютах» від 05.12.2001 р.
- «Інструкція про безготівкові розрахунки в Україні в національній валюті» від 21.01.2004 р.

У своїй роботі фінансист тісно співпрацює з наступними структурними підрозділами підприємства:

1. Бухгалтерією – використання первинних і зведеніх документів для аналізу і планування;
2. Відділом маркетингу – з питань ціноутворення;
3. Торговельним відділом – надання планових показників до виконання.

#### **Посадові обов'язки фінансиста:**

1) Визначення ліміту залишку готівки в касі. Щороку в січні місяці згідно наказу керівника підприємства призначається комісія для розрахунку ліміту залишку готівки в касі. Згідно даних бухгалтерського обліку за попередній рік (Аналізу рахунків 31 і 70) фінансист розраховує ліміт і оформляє «Розрахунок встановлення ліміту залишку готівки в касі».

2) Відкриття рахунків в установах банків. У випадку необхідності відкриття поточних рахунків в національній чи іноземній валютах аналізує ринок банківських послуг, визначає найефективніший варіант, формує пакет документів і подає їх до банківської установи;

3) Визначення потреби в кредитах. Одержання кредитів в установах банків та їх обслуговування. У випадку необхідності залучення позикових коштів для фінансування інвестиційних проектів чи поповнення оборотних коштів, фінансист:

- визначає необхідну суму кредиту,
- аналізує ринок банківських послуг,

- визначає банк з найоптимальнішими умовами, здійснює попередні переговори з банком на предмет одержання кредиту;
- формує пакет документів для подання в банк з метою одержання;
- подає пакет документів в банк для одержання кредиту;
- дає вказівки бухгалтерській службі щодо перерахування суми відсотків і суми основного боргу за кредитом згідно графіку платежів;
- здійснює переговори з банком щодо регулювання умов кредитного договору за різних форс-мажорних обставин.

4) Визначення методів нарахування амортизації для окремих видів необоротних активів. Разом з головним бухгалтером при розробці наказу про облікову політику визначаються із методами нарахування амортизації для конкретних видів необоротних активів.

5) Нарахування податків і надання вказівок бухгалтеру на їх перерахування. Використовуючи дані поточного бухгалтерського обліку визначає суми податків, які сплачує підприємство згідно обраної системи оподаткування. Дає вказівки бухгалтерії щодо строків і сум податків, що підлягають сплаті. Складає розрахунки і декларації щодо нарахованих податків і подає їх до податкових органів.

6) Здійснення оцінки ефективності використання необоротних активів. В кінці кожного звітного періоду (місяця, кварталу, року), за даними фінансової звітності, даних бухгалтерського обліку обраховує показники забезпечення підприємства необоротними активами, показники стану та показники ефективності їх використання. Порівнює одержані дані з відповідними показниками за попередні періоди, визначає динаміку і формує обґрунтовані висновки про покращення ефективності їхнього використання. Висновки доводяться до відома інших структурних підрозділів підприємства;

7) Здійснення оцінки ефективності використання оборотних активів. В кінці кожного звітного періоду (місяця, кварталу, року), за даними фінансової звітності, даних бухгалтерського обліку обраховує показники ефективності використання оборотних активів підприємства. Порівнює одержані дані з відповідними показниками за попередні періоди, визначає динаміку і формує обґрунтовані висновки про покращення ефективності їхнього використання. Висновки доводяться до відома інших структурних підрозділів підприємства. Разом із працівниками відділу маркетингу і торговельного відділу розробляє заходи щодо прискорення обертання оборотних коштів в наступних періодах.

8) Здійснення оцінки майнового стану підприємства та джерел його формування, аналіз ліквідності, фінансової стійкості, рентабельності підприємства. В кінці кожного звітного періоду (місяця, кварталу, року), за даними фінансової звітності, даних бухгалтерського обліку обраховує показники, що характеризують майновий стан підприємства;

9) Визначення потреби в оборотних активах. Використовуючи дані бухгалтерського обліку за попередні роки, показники фінансового плану, визначає потребу в окремих видах оборотних активів на плановий період;

10) Визначення цін на товари і продукцію. Використовуючи аналіз доходів, витрат і фінансових результатів за попередні періоди визначає граничний рівень

валового прибутку, якого буде достатньо для покриття витрат операційної, фінансової та іншої звичайної діяльності (точка беззбитковості підприємства). Цей показник визначатиме середній розмір торговельної націнки на товари і доводиться до відома маркетингового відділу і враховуватиметься при визначені розміру торговельної націнки на конкретні товари.

11) Складання фінансових планів. Використовуючи показники бізнес-плану, показники фінансової звітності за попередні періоди, заходи, що плануються реалізовуватись відділом маркетингу в наступних періодах складає фінансовий план доходів і витрат на плановий період із розбивкою по кварталам.

12) Здійснення оцінки ймовірності банкрутства підприємства. В кінці кожного року, за даними фінансової звітності, використовуючи методику дискримінантного аналізу здійснює комплексну оцінку фінансового стану підприємства і визначає ймовірність банкрутства підприємства.

### **Кафе «Меркурій»**

У 2008 році кількість працюючих на підприємстві ТОВ «Шанс» зростає, що передбачає створення відповідної соціально-економічної сфери – **створюється кафе «Меркурій»**, яке надає послуги харчування працівникам підприємства та іншим громадянам міста, займається кейтеринговим обслуговуванням.

Кафе розширює свою діяльність – **створює бар, реконструює зал для проведення урочистих подій.** Кафе завойовує славу місця елітного відпочинку, проведення урочистих подій.

Для задоволення своїх потреб кафе, завдяки вмілим технологам та оригінальним рецептам, випікає власний хліб, здобу, готує м'ясні страви, які користувались попитом серед відвідувачів. Тому, зважаючи на успіх продукції, засновниками підприємства було вирішено створити **виробничі цехи з виготовлення власної готової продукції, складу виробничих запасів, заготівельний пункт.** Продукцію вирішено реалізовувати через власну торговельну мережу під маркою «Зірка».

**Роздрібна торговельна мережа зростала** (відкривались магазини), збільшувалась чисельність працюючих, які потребували додаткової освіти і навчання корпоративній етиці підприємства через тренінги, майстер-класи. Окрім того до головного офісу часто приїжджали іногородні партнери, міжнародні делегації.

У 2009 році розпочали реконструкцію закладу, враховуючи: сучасний стиль, високу якість власного виробництва, прагматичну функціональність. На даний час кількість посадових місць у барному залі – 30. На реконструкцію даного приміщення було витрачено близько 150 тис. гривень

Зал для банкетного обслуговування оформлено в класичному стилі. На даний час кількість посадових місць сягає – 80. Є можливість проведення святкових банкетів, урочистостей, весіль, тощо. Зали мають зручний зв’язок з гарячим цехом, сервізою, мийкою столового посуду. Створені затишні куточки для відвідувачів.

В 2010 році відкрився літній майданчик, на якому розміщено малі архітектурні форми, альтанки, елементи аквадизайну, освітлювані засоби. На створення літнього майданчика було витрачено 310 тис. гривень.

Рівень обслуговування у сучасному ресторанному господарстві зумовлений, багатьма факторами серед яких досить вагомим є – стан матеріально-технічної бази підприємства. Природно, що адміністрація кафе, яка прагнула створити міцний та надійний бізнес намагалась створити таку атмосферу, щоб клієнту сподобалось все, включаючи дрібні нюанси, наприклад, ажур скатертин, сучасний, вишуканий посуд, свічі на банкетному столі тощо, тому процес оновлення та урізноманітнення матеріально-технічної бази закладу здійснювався досить активно.

У 2013 році кафе «Меркурій» входить до ПАТ «ШАНС» у зв'язку із реорганізацією ТОВ «Шанс».

В кафе «Меркурій» персонал віддає перевагу персоніфікованому обслуговуванню гостей закладу. Ввічливість, доброзичливість, комунікабельність, стресостійкість, не конфліктність – це лише частина тих якостей, якими володіють співробітники кафе. Майже 50% персоналу має вищу освіту, а 20% без відриву від виробництва здобувають освіту у ХКТЕІ.

З метою удосконалення професійних навичок та вивчення стандартів обслуговування у кафе проводяться майстер – класи, тренінги, які проводять досвідчені фахівці. Також, керуюча кафе знайомить персонал з новинками ресторанного бізнесу, використовуючи журнали «Ресторатор», «Гурме», періодичні видання, книги тощо. Працівники кафе є постійними учасниками семінару «Resto practik», де збираються усі ресторатори України.

В кафе «Меркурій» пропонують оцінити не лише гостинність персоналу, але й намагаються активно атакувати потенційних відвідувачів своїми новими ідеями кухарі. В закладі пропонують сучасний та широкий асортимент, як традиційної української так і зарубіжної та креативної кулінарної продукції. Меню кафе налічує понад 100 страв власного виробництва та різноманітні покупні товари. Основним пріоритетом розвитку кухні є напрямок еко харчування, використання лише чистої сировини без різних добавок. Для забезпечення високої гнучкості щодо уподобань цільових споживачів у закладі враховуються наступні фактори, як: діє система знижок для постійних відвідувачів, враховується сезонність, специфіка контингенту.

Щоб вести прибуткову діяльність в конкурентних умовах до них необхідно пристосовуватись, вдало маневрувати у сфері надання послуг та жорсткої конкуренції за клієнта. Кафе «Меркурій» робить все необхідне для того, щоб привабити відвідувача саме у свій заклад, тому і проводять розважальні програми, намагаються виділитись, запам'ятатись з кращого боку. Споживач має можливість поринути в атмосферу мистецтва, літератури, поезії, музики перебуваючи у кафе. Так, у співпраці викладачів Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту, хореографічної студії «Модерн», літературно – мистецького об'єднання «Свічадо» та персоналу кафе в закладі проводяться вечори віршованої поезії та романсу.

Вдале розташування у центрі ділової частини міста відкриває перспективу впровадження додаткового напрямку як комплексні обіди за помірними цінами. В даний час проводиться маркетингова робота по вивченю попиту та розробляється меню обідів, формується цінова політика. Розвиток ресторанного бізнесу в світі, зумовлює застосування у роботі кафе нових технологій. Керівництво кафе

прийняло рішення у подальший розвиток підприємства включити елементи молекулярної кухні, дуже цікаве та незвичне явище (поєдання непоєднуваних продуктів, нетипова подача, неочікуваний стан продукту). Основним елементом успіху є якість обслуговування. Тому влітку 2014 року планується стажування працівників у польських ЗРГ.

**Штатний розпис  
кафе «Меркурій» структурного підрозділу ТОВ «Шанс»**

Вводиться з « » року

№ п/п	Назва структурного підрозділу	Назва посади (професії)	Код за Класифікато ром професій	Кількість штатних одиниць	Посадовий оклад, грн.	Надбав ки (доплат и), грн.	Місячни й фонд заробітн ої плати, грн.
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Адміністрація	Керуюча кафе		1	2600,00		2600,00
		Зав. виробництвом		1	2100,00		2100,00
2	Виробництва	Кухар 4 розряду		1	1700,00		1700,00
		Кухар 3 розряду		1	1500,00		1500,00
		Кухонний працівник		1	1300,00		1300,00
3	Торговельний зал	Адміністратор		2	2000,000		4000,00
		Бармен-4роздряду		2	1500,00		3000,00
		Офіціант 3 розряду		2	1300		2600,00
		Офіціант 4роздряду		2	1400		2800,00
4	Технічний персонал	Посудомийниця		2(0,5)	1170,00		2340,00
		Прибиральниця		2(0,5)	1170,00		2340,00
				17			26280

Начальник відділу кадрів

**ПОГОДЖЕНО:**

Головний бухгалтер

Голова профспілкової організації

/ / /

/ / /

**Кондитерський цех «Солодкий шанс»**

Після прийняття керівництвом компанії рішення про організацію власного виробництва, відділом маркетингу ПАТ «Шанс» було проведено аналіз ринку для визначення майбутнього виду діяльності та обрано галузь виробництва кондитерських виробів.

Кондитерська галузь є однією з найбільш розвинутих у харчовій промисловості України. Поточні обсяги виробництва продукції галузі дозволяють

не тільки забезпечувати потреби внутрішнього ринку, а й створюють значний експортний потенціал (українські кондитери експортують свою продукцію у більш ніж 50\* країн світу). Протягом 2010-2012 рр. в Україні спостерігалось поступове зростання обсягу реалізації продукції харчової промисловості, і така тенденція продовжиться і надалі. Частка кондитерської галузі в реалізації харчової продукції за підсумками 2012 року склала близько 15%, при цьому лідером у даному сегменті було виробництво борошняних кондитерських виробів.

За даними держкомстату виробництво майже усіх основних видів кондитерської продукції збільшило темпи приросту за останні роки.

Найменування продукції за НПП	Код за НПП	2011	2012	темп приросту
Торти	15.81.12.010	23 706	25 560	7,82%
Тістечка	15.81.12.020	11 265	11 917	5,79%
Пироги, пиріжки, пончики	15.81.12.040	8 632	8 196	-5,05%
Солодощі східні борошнні	15.81.12.090	184	155	-15,76%
Пряніки і вироби аналогічні; печиво солодке; вафлі	15.82.12	424 507	440 076	3,67%
Пряніки і вироби аналогічні	15.82.12.300	59 083	55 369	-6,29%
Печиво солодке і вафлі	15.82.12.500	365 424	384 707	5,28%
Печиво солодке і вафлі, частково чи повністю покриті шоколадом	15.82.12.530	73 114	73 629	0,70%
Шоколад та інші продукти харчові готові, з вмістом какао, у пакуваних масою більше 2 кг	15.84.21	16 696	17 519	4,93%
Шоколад та інші продукти харчові готові з вмістом какао, в брикетах, пластинах чи плитках	15.84.22	341 929	344 647	0,79%
Шоколад і вироби аналогічні, з начинкою чи без начинки	15.84.22.300	37 672	49 933	32,55%
Цукерки шоколадні	15.84.22.400	177 503	172 959	-2,56%
Вироби шоколадні інші	15.84.22.500	2 435	3 024	24,19%
Вироби кондитерські з цукру чи його замінників, з вмістом какао	15.84.22.600	122 647	116 550	-4,97%
Вироби кондитерські з цукру, включаючи білий шоколад, без вмісту какао	15.84.23	228 614	220 539	-3,53%
Шоколад білий	15.84.23.300	1 925	5 092	164,52%
Вироби, покріті цукром; вироби кондитерські з желе	15.84.23.600	47 789	48 874	2,27%
Карамелі, тофі і солодощі аналогічні	15.84.23.750	88 778	85 479	-3,72%
Драже	15.84.23.800	6 626	9 639	45,47%
Вироби цукрові кондитерські інші	15.84.23.900	44 773	33 310	-25,60%

Базуючись на отриманих даних було прийнято рішення про відкриття виробництва кондитерської продукції (виробничого цеху) як відокремленого підрозділу ПАТ «Шанс».

Юридичні особи мають право створювати філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи, що закріплено ст. 95 Цивільного кодексу та ст. 64 Господарського кодексу. Це дало змогу ПАТ «ШАНС» у 2013 році відкрити виробничий (кондитерський) цех, що є відокремленим підрозділом. Відповідний процес включає наступні етапи:

1. Створення філії починається з прийняття рішення про її створення. Це рішення ухвалює орган управління юридичної особи, уповноважений на це статутом. Відповідне рішення було прийнято на загальних зборах акціонерів ПАТ «Шанс».

2. Рішення про створення філії оформлено протоколом та наказом засновника. При цьому керівник виробничого (кондитерського) цеху ПАТ «ШАНС» діє на підставі виданої юридичної довіреності. Відповідно до ст. 246 Цивільного кодексу довіреність від імені юридичної особи видається її органом або іншою особою, уповноваженою на це її установчими документами, та скріплюється печаткою цієї юридичної особи.

3. Створено та затверджено положення про виробничий (кондитерський) цех, що регламентує правовий статус, цілі й предмет його діяльності, взаємовідносини між ПАТ «ШАНС» та цехом, порядок роботи.

Положення про філію містить:

- організаційну структуру виробничого цеху;
- повноваження, права та обов'язки цеху;
- порядок організації роботи цеху;
- порядок звітності та надання інформації про діяльність відокремленого структурного підрозділу до головного підприємства;
- інші питання, пов'язані з діяльністю цеху.

4. Відповідно до ст. 95 Цивільного кодексу, ст. 58 Господарського кодексу та ст. 28 Закону N 755-IV відокремлений підрозділ ПАТ «ШАНС» підлягав державній реєстрації, відомості про відкриття виробничого (кондитерського) цеху залучені до реєстраційної справи та включені до Єдиного державного реєстру юридичних осіб.

Виконавчий орган юридичної особи або уповноважена ним особа подали (надіслали рекомендованим листом з описом вкладення) державному реєстратору за місцезнаходженням юридичної особи заповнену реєстраційну картку про створення відокремленого підрозділу юридичної особи (форма N 5, затверджена наказом N 54) та рішення органу управління юридичної особи про створення відокремленого підрозділу.

Документи для включення до Єдиного державного реєстру відомостей про відокремлені підрозділи юридичної особи подавалися особою, уповноваженою виконавчим органом юридичної особи, тому державному реєстратору додатково пред'являлися паспорт та документ, що засвідчують її повноваження.

Щодо реєстраційної картки, то вона мала відповідати вимогам частин першої, другої та сьомої ст. 8 Закону N 755-IV, а саме:

- документи, які відповідно до вимог цього Закону подаються (надсилаються рекомендованим листом) державному реєстратору, мають бути викладені державною мовою;
- реєстраційна картка заповнюється машинодруком або від руки друкованими літерами. Якщо документи надсилаються державному реєстратору рекомендованим листом, підпис заявника на реєстраційній картці має бути нотаріально посвідчений;

- вимоги щодо написання найменування відокремленого підрозділу мають відповідати вимогам наказу N 65.

5. Державний реєстратор за відсутності підстав для залишення документів без розгляду протягом двох робочих днів з дати надходження цих документів долучив їх до реєстраційної справи юридичної особи, внес відповідний запис до Єдиного державного реєстру та передав відповідні відомості про відокремлений підрозділ юридичної особи органам статистики, державної податкової служби, Пенсійного фонду, фондів соціального страхування за місцезнаходженням юридичної особи та за місцезнаходженням відокремленого підрозділу.

6. Підставою для взяття на облік виробничого (кондитерського) цеху ПАТ «ШАНС» було надходження повідомлення про створення відокремленого підрозділу юридичної особи від державного реєстратора до органу державної податкової служби за місцезнаходженням відокремленого підрозділу (п. 4.4 Порядку N 80).

Згідно з п. 4.7 Порядку N 80 у випадку якщо за місцезнаходженням відокремленого підрозділу до органу ДПС не надійшли відомості від державного реєстратора, передбачається за бажанням юридичної особи взяття відокремленого підрозділу на облік на підставі визначених у п. 4.10 цього Порядку документів:

- заяви за ф. N 1-ОПП (додаток 1);

- копії витягу з Єдиного державного реєстру із зазначенням відомостей про відокремлений підрозділ, якщо заявником є відокремлений підрозділ юридичної особи, відомості про яку включаються до Єдиного державного реєстру;

- копії документа (свідоцтва) про реєстрацію, акредитацію, легалізацію, створення тощо та копії документа, що підтверджує присвоєння ідентифікаційного коду Єдиного державного реєстру, якщо заявником є відокремлений підрозділ юридичної особи, відомості про яку не включаються до цього реєстру.

Водночас з поданням заяви платником податків – відокремленим підрозділом подається оригінал такого документа.

7. Після взяття платника податків на облік орган державної податкової служби сформував довідку про взяття на облік платника податків за ф. N 4-ОПП, яка надсилається платнику податків наступного робочого дня з дня взяття на облік або за згодою платника податків може бути видана платнику податків чи уповноваженій особі платника податків в органі державної податкової служби не пізніше наступного робочого дня після взяття його на облік.

Довідка про взяття на облік платника податків за ф. N 4-ОПП є єдиним документом, який підтверджує взяття платника податків на облік в органі державної податкової служби.

Згідно із частиною восьмою ст. 19 Господарського кодексу виробничий (кондитерський) цех ПАТ «ШАНС», зобов'язаний вести первинний (оперативний) облік результатів роботи, складати та подавати відповідно до вимог закону статистичну інформацію та інші дані, визначені законом, а також вести (крім громадян України, іноземців та осіб без громадянства, які провадять господарську діяльність і зареєстровані відповідно до закону як підприємці) бухгалтерський облік та подавати фінансову звітність згідно із законодавством. Водночас вимагати від суб'єктів господарювання, відокремлених підрозділів юридичних осіб,

виділених на окремий баланс, подання статистичної інформації та інших даних, не передбачених законом або з порушенням порядку, встановленого законом, забороняється.

Наступним етапом створення була безпосередньо організація відповідного виробництва.

Кондитерський цех, площею 100 кв.м., входить до комплексу виробничих приміщень ПАТ «Шанс». Він випускає широкий асортимент борошняних кондитерських виробів, використовуючи сучасне устаткування, інвентар, інструменти та високоякісну сировину, напівфабрикати вітчизняного та зарубіжного виробництва.

Візитною карткою кондитерського цеху є торти «Чорний ліс», «Арабеска», тістечка «Шоколадний фонтан», «Капкейк», які готуються на основі розроблених техніко-технологічних карток на фірмові кондитерські вироби, які відрізняються сучасністю приготування та оздоблення з використанням прикрас із шоколаду, різокольорової помади.

У кондитерському цеху передбачені наступні приміщення:

1. комора для добового зберігання сировини;
2. приміщення для обробки яєць;
3. приміщення для просіювання борошна та приготування і розбирання тіста;
4. для приготування начинок;
5. для випікання кондитерських виробів;
6. приготування оздоблюючих напівфабрикатів;
7. приміщення для оздоблення виробів;
8. приміщення для миття кухонного посуду;
9. експедиція.

Основним принципом організації виробництва у цеху є виділення процесу приготування окремих видів тіста у самостійні технологічні лінії, виготовлення з тіста напівфабрикатів і готових виробів. В цеху окремо виділені технологічні лінії по виготовленню: виробів з бісквітного тіста; листкового тіста, пісочного та прісного здобного тіста; дріжджового тіста; по приготуванню оздоблюючих напівфабрикатів; формування та оздоблення готових тістечок та тортів.

Виробництво борошняних кондитерських виробів здійснюється з використанням діючої нормативно-технічної та технологічної документації (ДСТУ, ГОСТ, ТУ, ТІ, збірників рецептур борошняних кондитерських виробів, ТТК, сертифікатів якості на сировину), зокрема використовуються державні стандарти, як:

- ДСТУ 4583: 2006 – борошно;
- ДСТУ 5028: 2008 – яйця;
- ДСТУ 4623: 2006 – 2006 – цукор;
- ДСТУ 4286: 2004 – вершки;
- ДСТУ 4418: 2005 – сметана;
- ДСТУ 2660 – 2005 – молоко;
- ГОСТ 11293- 89 – желатин;
- ДСТУ 2905-94 – джем;

- ДСТУ 4339 :2005 – масло вершкове.

Виробничі приміщення кондитерського цеху обладнані механічним, тепловим, холодильним та підйомно-транспортним устаткуванням. Цех працює з суворим дотримання санітарно-гігієнічних норм та правил техніки безпеки. Цех має централізоване холодне та гаряче водопостачання, вихід до каналізаційних мереж та сучасну систему вентиляції з регулюванням температури повітря приміщення. Персонал цеху складає 15 осіб. Це висококваліфіковані фахівці з відповідними розрядами, що дають змогу виконувати поставлену роботу. Організаційна структура управління побудована за лінійним типом.

Транспортування кондитерських та борошняних виробів здійснюється спеціальним автотранспортом із маркуванням «Продукти» з необхідним холодильним устаткуванням. Автотранспорт має санітарний паспорт, який виданий установою СЕС. Особа, яка супроводжує кондитерську продукцію має санітарну книжку і санітарний одяг (халат, рукавиці).

У розробці маркетингової та логістичної політики цеху активну участь прийняли працівники відділу маркетингу ПАТ «ШАНС».

У кондитерського цеху використовують такі функціональні області логістики: закупівельну, виробничу, розподільчу, транспортну, інформаційну, логістику запасів, склади в логістиці, сервіс у логістиці.

За закупівельну логістику цеху відповідає торговельний відділ товариства який здійснює закупівлю, доставку та тимчасове зберігання та передачу для зберігання у власних складах цеху, товарів, сировини, напівфабрикатів, готової продукції. Основні їх зусилля спрямовані на вирішення таких питань: що закупити? Скільки закупити? У кого закупити? На яких умовах закупити?

Також у сфері їх діяльності є укладання договорів; контроль виконання договорів; організація доставки та складування.

Розподільча логістика лежить у сфері компетенцій відділу маркетингу товариства. Розподільча логістика вирішує такі завдання, як: планування процесу реалізації; організація, отримання і обробка замовлень; вибір упаковки; приймання рішення про комплектування; організація після реалізаційного обслуговування тощо.

Щодо транспортної логістики, то керівництво виробництвом вважає головною умовою ефективної роботи транспорту своєчасну доставку вантажу зі збереженням якості цього вантажу. Основними вимогами, які висуваються до послуг транспорту є:

- надійність перевезень;
- мінімальні строки доставки;
- регулярність доставки вантажу;
- гарантовані строки доставки, у т. ч. доставка вантажу «точно в термін»;
- безпечність перевезень та забезпечення збереження вантажу при транспортуванні та завантажувально-розвантажувальних роботах;
- створення додаткових зручностей з прийому та здавання вантажу;

– наявність додаткових послуг (приєднання до вимог клієнтів, гнучкість обслуговування, відпрацьована система інформування та документації, супровід вантажу до кінцевого пункту призначення);

- організація доставки вантажу за принципом «від дверей до дверей»;
- оптимальна вартість перевезення.

Логістика запасів курується завідуючим кондитерським цехом. Створюючи матеріальні запаси, керівник цеху курується такими мотивами як:

- вірогідність порушення встановленого графіка постачання (у цьому випадку запас необхідний, щоб не зупинився процес торгівлі, виробництва);
- вірогідність коливання попиту (відсутність товару приведе до нездоволення споживача);
- сезонні коливання виробництва деяких товарів (зазвичай на продукти сільського господарства);
- знижки на купівлю великої партії товару;
- спекуляція (ціни на деякі види товарів можуть різко зростати);
- затримки, що пов'язані з оформленням замовлень;
- вірогідність рівномірного розподілу операцій на виробництві та вірогідність безперебійного обслуговування покупців;
- зведення до мінімуму простоїв виробництва через відсутність запасів та спрощення процесу управління виробництвом (створення запасів напівфабрикатів на різних стадіях виробничого процесу у кулінарних цехах).

На виробництві налагоджена чітка система контролю за станом запасів у цеху. У цій системі контроль за станом запасів відбувається через рівні проміжки часу шляхом проведення інвентаризації залишків. За результатами перевірки складається замовлення на постачання нової партії товару. Розмір партії визначається різницею між передбачуваною нормою максимального товарного запасу та фактичним запасом. Ця система досить поширена, оскільки витрати від можливого дефіциту порівняно невеликі, витрати на розміщення замовлення та доставку теж незначні.

Під час визначення оптимального розміру партії необхідних товарів та оптимального режиму завезення використовують такі фактори:

- об'єм попиту (обороту);
- витрати на зберігання запасів;
- витрати на доставку товарів.

На початковому етапі діяльності торговельною маркою продукції, що виробляється було обрано назву: «Солодкий шанс» (альтернативними варіантами було запропоновано назви: «Домашній смак», «Солодкий дім», «Домашнє свято»). Назва обирається за принципами. Щоб вона була простою і зрозумілою, викликала б у клієнта довіру і асоціації з домашнім затишком. Логотип зрозумілий для покупця та добре запам'ятовується, він візуально починає приваблювати ще до того, як побачиш саму продукцію. Початковим логотипом обрано зображення торта (що наведено на малюнку), проте розробка логотипу триває і надалі.

Визначивши свою аудиторію як середній клас із середнім достатком, було проведено позиціонування своєї продукції як якісної, свіжої, екологічно чистої,

запашної. Для онлайн - просування було обрано один із найбільш дешевих і, можна сказати, ефективних каналів – створення веб-сторінки своєї компанії у Інтернет.

Під час продажу продукції використовують спосіб завоювання і утримання своїх покупців живою реклами. Кожний виріб продають в екологічній упаковці. На упаковку розміщують логотип з назвою, і покупець може взяти її на прогулянку або будь-куди.

**Штатний розпис**  
**Кондитерського цеху «Солодкий Шанс» ПАТ «ШАНС»**

№ п/п	Назва структурного підрозділу	Назва посади (професії)	Код за Класифікаціо- ром професій	Вводиться з « »		2013 року	
				5	6	7	8
1	2	3	4				
1	Адміністрація	Директор з виробництва та інфраструктури		1	3.700		3.700
		Зав. кондитерським цехом		1	3.300		3.300
2	Виробничий цех	Кондитер V розвідду		2	2.700		5.400
		Кондитер IV розвідду		2	2.500		5.000
		Кондитер III розвідду		2	2.200		4.400
		Пекар III розвідду		2	2.400		4.800
		Прибиральниця		2	1.300		2.600
3	Склад виробничих запасів	Кладовщик		1	1.400		1.400
4	Склад готової продукції	Експедитор		1	1.500		1.500
5	Автотранспор- тний відділ	Водій		1	1.600		1.600
Разом				15	22.600		33.700

Начальник відділу кадрів  
**ПОГОДЖЕНО:**

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Головний бухгалтер  
Голова профспілкової організації

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

## 7.5. Прототипи структурних підрозділів ПАТ «Шанс».

### 7.5.1. «Епіцентр К»

Українська мережа магазинів «Епіцентр» створена в 2003 році компанією «Епіцентр К». Основна спеціалізація компанії – роздрібна торгівля будівельними матеріалами.

Перший гіпермаркет «Епіцентр» був відкритий в грудні 2003 року в Києві. Станом на мережа компанії складається з гіпермаркетів у кінець 2014 року містах: Київ, Донецьк, Дніпропетровськ, Харків, Львів, Макіївка, Полтава, Одеса, Чернівці, Черкаси, Чернігів, Харків, Івано-Франківськ, Дніпропетровськ, Луганськ, Ужгород, Рівне, Хмельницький, Миколаїв, Тернопіль, Кривий Ріг, Вінниця, Кам'янськ-Подільський, Коломия, Стрий, Суми.

2008 року в м. Городку на Хмельниччині було відкрито спортивний клуб «Епіцентр», в якому діти мають змогу займатися спортом під керівництвом досвідчених фахівців.

У червні 2009 р. керівництво Європейської Асоціації Роздрібної Торгівлі системи DIY, до якої входять найбільші та найсучасніші мережі будівельних гіпермаркетів, запросили ТОВ «Епіцентр-К» до вступу в асоціацію.

У грудні 2009 року в Києві відкрився черговий магазин мережі Епіцентр, що став найбільшим в Україні і у світі торговим підприємством такого профілю. Його площа склала 56 тис. м<sup>2</sup>.

24 вересня в м. Чернігів, на день міста, було відкрито перший в Чернігівській області будівельний гіпермаркет мережі «Епіцентр».

Українська мережа будівельно-господарських гіпермаркетів «Епіцентр-К» стала першим національним спонсором Євро-2012.

Товар поставляється до гіпермаркету як власним транспортом, так і за співпраці з понад 1000 постачальників продукції. Гіпермаркети «Епіцентр-К» розраховані на усі категорії клієнтів і можуть задовільнити навіть найвищуканіші смаки покупців. Прогресивний меджмент організації сприяє розвитку персоналу, кар'єрному зростанню та матеріальному добробуту усіх співробітників компанії.

#### Структура гіпермаркету «Епіцентр К»

##### 1. Торгові відділи гіпермаркету «Епіцентр-К»

- 10 відділ «Сад та город»;
- 20 відділ «Інструменти»;
- 30 відділ «Електротехніка»;
- 40 відділ «Вироби з металу»;
- 50 відділ «Декор»;
- 60 відділ «Покриття для підлоги»;
- 70 відділ «Сантехніка»;
- 80 відділ «Вироби з дерева»;
- 90 відділ «Будівельні матеріали».

##### 2. Неторгові відділи гіпермаркету «Епіцентр-К»

Відділ кас

Каса безготівкового розрахунку

Каса повернення товару;  
 Відділ доставки;  
 Відділ інформації;  
 Відділ прийому товару;  
 Відділ внутрішньої реклами;  
 Охорона;  
 Інженер з охорони праці та пожежної безпеки;  
 Медичний пункт;  
 Господарський відділ;  
 Відділ кадрів;  
 Відділ персоналу;  
 Бухгалтерія;  
 Фінансовий відділ;  
 Кафе.

#### 7.5.2. НВП ХКТЕІ – кафе «Меркурій»

Теорія учить нас дивитися вперед, а практика -собі під ноги. Універсальною базою апробації теоретичних знань і формування практичних вмінь студентів всіх напрямків підготовки є структурний підрозділ ХКТЕІ – НВП кафе «Меркурій»

Універсальною базою апробації теоретичних знань і формування практичних вмінь студентів всіх напрямків підготовки є структурний підрозділ Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту – навчально-виробниче підприємство кафе «Меркурій».

Основні напрямки діяльності кафе «Меркурій»:

1. Практична підготовка студентів навчального закладу.
2. Забезпечення гарячим харчуванням студентів та працівників у буфеті інституту.
3. Обслуговування мешканців та гостей міста

У НВК «Меркурій» створена сучасна матеріально-технічна база:

- банкетний зал на 100 посадкових місць у стилі стародавніх шляхетних маєтків Хмельниччини;
  - барна зала на 24 посадкових місця у стилі «Замки та фортеці Хмельницької області»;
  - літературна зала «Прокурів Мистецький» на 12 посадкових місць, яка присвячена історії рідного міста.
4. Надання кейтерингових послуг (виїзний фуршет, банкет-коктейль, банкет-чай, тощо), приготування кулінарних виробів додому.
  5. Організація комплексних обідів – ланчів з 12-00 до 15-00 у барній залі, відкритій літній терасі.

*Кредо кафе «Меркурій»: «Сmak кухні та якість обслуговування – вищі за наші ціни».*

Штатний розпис працівників кафе «Меркурій»:

- Керуюча кафе;
- Завідувач виробництвом;
- Адміністратор;
- Чотири кухарі;

- Два бармени;;
- Один офіцант;
- Два буфетника;
- Одна прибиральниця;
- Дві посудомийниці.

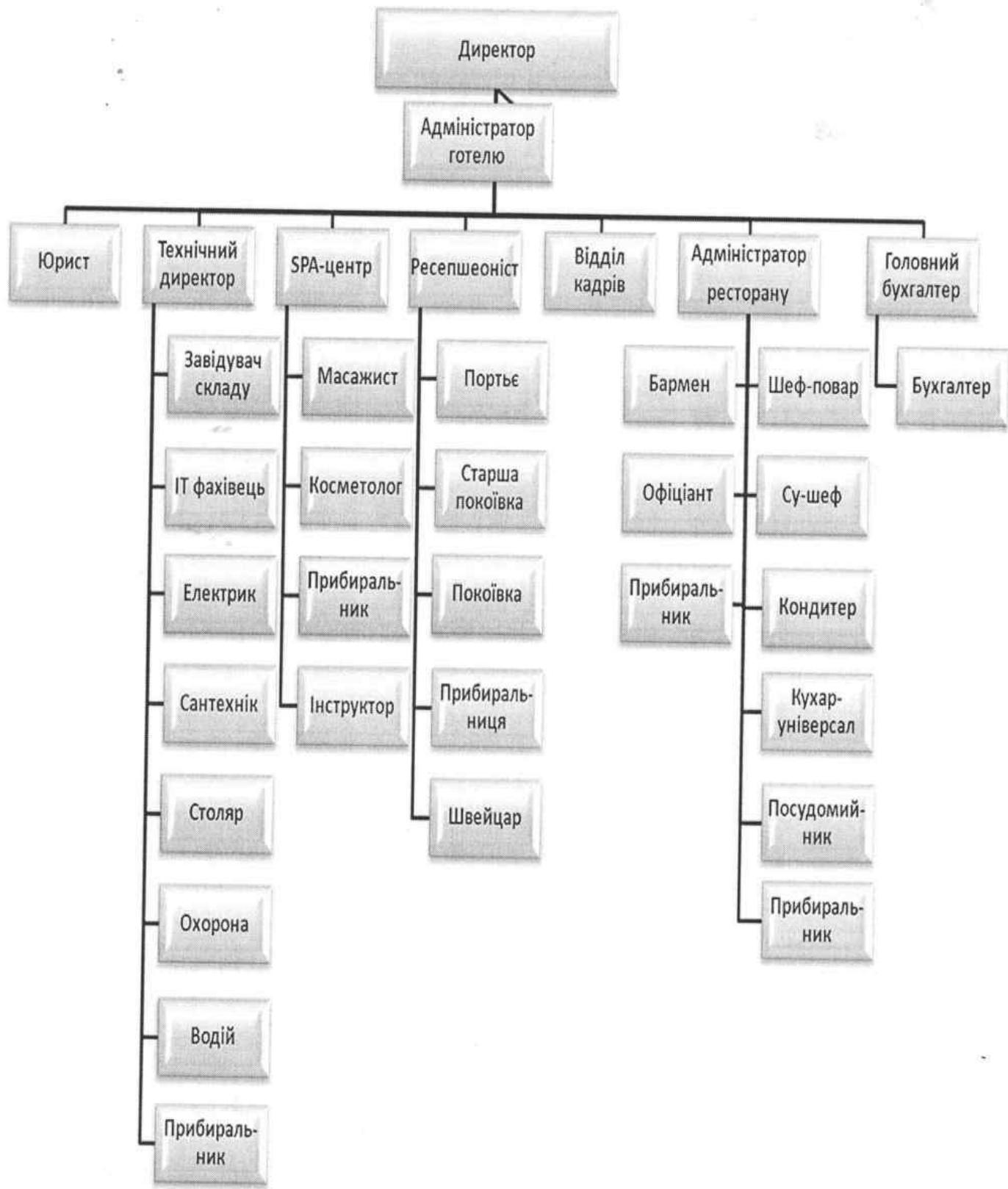
### 7.5.3. Готель «Комфорт Плюс»

Створення навчального готелю – це не просто навчальний проект, а реальна можливість проявити свої професійні навички, відчути себе у ролі реальних працівників, виявити свої сильні та слабкі сторони.

Готель «Комфорт Плюс» – це реальна база практики, яка дає змогу набувати реальних навичок гостинного обслуговування клієнтів, пізнати усі тонкощі готельної справи.

Створення віртуального готелю – це не просто навчальний проект, а реальна можливість проявити свої професійні навички, відчути себе у ролі реальних працівників, виявити свої сильні та слабкі сторони, сформувати прагнення до професійного самовдосконалення, застосувати і закріпити набутий практичний досвід. Адже окремі студенти, що працюють у «Комфорт Плюс», мали унікальну можливість побувати на практиці у готельних закладах м. Гданська (Польща). Набутий практичний досвід вони вдало використовують у діяльності віртуального готелю, що забезпечує реальний зв'язок теорії з практикою, сприяє формуванню професійної компетентності у процесі навчальної діяльності.

Організаційна структура готелю дає змогу впроваджувати практичну складову у навчальний процес не лише для студентів, які здобувають освіту за напрямом підготовки «Готельно-ресторанна справа», а й усіх інших спеціальностей (бухгалтерів, фінансистів, менеджерів, товарознавців, фахівців з обслуговування комп’ютерних систем та мереж, маркетологів, правознавців).



ТОВ «Шанс» розпочало свою діяльність як підприємство, що займається роздрібною торгівлею промисловими товарами (побутова хімія, косметика, тощо).

Протягом 2005 – 2008 рр. товарооборот підприємства росте, завдяки умілому менеджменту та маркетинговій політиці. Збільшується асортимент підприємства, розширюється перелік груп промислових та супутніх товарів, створюються нові відділи, зростає довіра до підприємства. Засновниками підприємства було

вирішено відкрити декілька нових форматів магазинів - супермаркет, гіпермаркет, міні-маркет.

**Супермаркет «Шанс» (прототип «Таврія-В»)** - крамниця самообслуговування торговельною площею від 400 кв. м до 2499 кв. м з асортиментом товарів понад 5 тисяч позицій. Супермаркет пропонує широкий вибір непродовольчої групи товарів - високоякісний дитячий, чоловічий, жіночий, спортивний одяг та взуття, посуд, іграшки, канцелярські товари, автоаксесуари і автокосметику, інструменти, фототовари, побутову техніку, меблі та ін. Частка непродовольчих товарів становить близько 40%. Цільовою аудиторією супермаркету «Шанс» є міські жителі з доходами від «середній» до «середній +». Асортимент магазинів дозволяє задовільнити потреби верств населення як з високим рівнем доходу, так і з низьким (спеціалізовані відділи по обслуговуванню пенсіонерів). Величезна увага приділяється якості товару, рівня сервісу, наданню додаткових безкоштовних послуг, затишній атмосфері для відвідувачів і простоті в обслуговуванні.

**Гіпермаркет (прототип «Епіцентр К»)**- був відкритий 15.12.2007 року . Це будівельно-господарський гіпермаркет торговельною площею 23 222 м<sup>2</sup>, який пропонує клієнтам товарні пропозиції за кращими цінами та надає найвищий рівень обслуговування у форматі «від і до» – весь спектр будівельних матеріалів та товарів для дому. Сьогодні у гіпермаркеті є можливість придбати товари для будинку та ведення господарства: вироби зі скла, кераміки, порцеляни, столові прилади, кухонне приладдя, текстиль: подушки, ковдри, постільні принадлежності, кухонний текстиль, величезний вибір подарунків, товари побутової хімії. У 2012 році були відкриті також нові напрямки:«Спорттовари» – широкий асортимент товарів для спортивних ігор, плавання, фітнесу, тренажерів і аксесуарів; «Епік» – дитячі товари, іграшки, засоби гігієни та догляду, дитяче харчування; «Канцтовари»– товари для творчості, навчання та офісу, «Побутова техніка» – широка лінійка товарів для дому і дозвілля.

**Мінімаркет** - крамниця самообслуговування, яка знаходиться у центрі міста, торговельною площею до 200 кв. м з асортиментом продовольчих товарів не менше 500 асортиментних позицій.

З метою оновлення та покращення асортименту, збільшення товарообороту, підприємством налагоджується співпраця із виробниками України, Росії, країн ЄС, інших країн-експортерів. Створюється крамниця-склад- торговельний об'єкт, обладнаний як товарний склад, де здійснюють операції з оптового та роздрібного продажу товарів, логістичний центр, відділ митного регулювання та торгівлі.

Для забезпечення діяльності дано оголошення, проведено співбесіду та набрано штат працівників із посадовими окладами.

Основними постачальниками товарів побутової хімії та косметики є: ПрАТ «Вінницяпобутхім», ООО «Колгейт-Палмолів Україна», ДП «Савсервіс Столиця», ТОВ «Волиньпобутхім», ООО «Хенкель», ТОВ «Мілам».

Основними постачальниками продовольчих товарів є:

ПрАТ «Бакалія» (АВК, Конті, Чумак, Холідей, Торчин продукт), ПП Чупров (Галатея), ФОП Рикуп, ПрАТ «Деражнянський молочний завод», ДП ПАТ «Оболонь», ТОВ «Верест», ПрАТ «Славутський хлібозавод», ТОВ «Віньковецький

сирзавод», ТОВ «Агробізнес», ТОВ «Насолода», ФОП Білявець О. П., ТОВ «Інтерпродсервіс».